



COMUNICACIÓN PARA EL PROGRESO 2015

PACTO GLOBAL DE NACIONES UNIDAS

General

Período cubierto por la Comunicación de Progreso (COP)

De: 01.NOV.2014

A: 30.OCT.2015

NUESTRO APOYO CONTINUO A PACTO GLOBAL

Por tercer año consecutivo nuestra Empresa envía su Comunicación en Progreso a la Oficina de Pacto Global de Naciones Unidas, estando dirigida más directamente a todos los grupos de interés de Algeciras: proveedores, colaboradores, accionistas, futuras generaciones, comunidades, etc. Este informe avala el compromiso que tiene la Compañía con la Iniciativa de los 10 principios universales.

Estamos ciertos que ello significa el desarrollo de políticas y directrices, el tomar acción y principalmente vivir el día a día corporativo inmersos en prácticas socialmente responsables. Y de esa manera contribuir desde esta pequeña sociedad conformada por Algeciras, con el propósito de la Iniciativa Global, cual es que las empresas aporten a un desarrollo más sustentable e inclusivo en el mundo. No dudamos que si Pacto Mundial no existiera, nuestra Empresa estaría igualmente favoreciendo los mismos principios que hoy apoya, ya que éstos han sido la esencia de la Compañía desde su nacimiento; así se hacía saber en COP del año pasado página 3. Sin embargo, apreciamos que este Pacto de N.U. es un formidable instrumento para las empresas, pues da estructura a los valores esenciales, permite profundizar en ellos, y crea un compromiso de mejora continua que no sería eficaz si una organización decide llevarlos a la práctica individualmente. Además que el interactuar y aprovechar la experiencia de tantas empresas en el mundo, otorga un beneficio innegable.

En un aspecto puntual de progreso en el presente periodo, hemos avanzado en la incorporación de la normativa que reglamenta la contratación de servicios y compras en la Empresa. Un tema importante que nos relaciona directamente con nuestros proveedores; una gran oportunidad de poner a prueba nuestras prácticas de RSE, y poder influir positivamente en la cadena mundial que formamos todos.



Andrés Solari Urquieta
Gerente General

AVANCE EN EL APOYO Y APLICACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS

En la tabla siguiente se muestra un resumen de la aplicación de los Diez Principios que ha hecho Algeciras durante el presente periodo COP. La última normativa recientemente incorporada es el reglamento (Rgto.) para la contratación de servicios y compras. El detalle de la aplicación de los Principios de Pacto Global (P.G.) se expone en las páginas que siguen.

Principios del Pacto Global	Medidas adoptadas por la Empresa
Princ. 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.	<ul style="list-style-type: none"> -Rgto. Interno de Orden, Higiene y Segur. -Rgto. Contratistas y Subcontratistas -Rgto. para Contratación Serv. y Compras -Brochure -Capacitación -Contratos de trabajo -Complemento a seguro accidentes -Apoyo actividades Recreat. y Deportivas -Apoyo a 4 escuelas rurales 14ª Región -Apoyo Vivienda Propia pobladores 14ª R. -Apoyo Centro Pediátr. niños vulner. 5ª R. -Apoyo programa Primero LEE -Aporte entidades beneficencia
Princ. 2. Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> -Rgto. Interno de Orden, Higiene y Segur. -Rgto. Contratistas y Subcontratistas -Rgto. para Contratación Serv. y Compras -Contratos de trabajo
Princ. 3. Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo a la negociación colectiva.	-Respeto y cumplimiento de principio
Princ.4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	<ul style="list-style-type: none"> -Rgto. Interno de Orden, Higiene y Segur. -Rgto. Contratistas y Subcontratistas -Rgto. para Contratación Serv. y Compras
Princ. 5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	<ul style="list-style-type: none"> -Rgto. Interno de Orden, Higiene y Segur. -Rgto. Contratistas y Subcontratistas -Rgto. para Contratación Serv. y Compras
Princ. 6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.	<ul style="list-style-type: none"> -Rgto. Interno de Orden, Higiene y Segur. -Rgto. Contratistas y Subcontratistas -Rgto. para Contratación Serv. y Compras

Princ. 7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.	-Rgto Interno de Orden, Higiene y Segur. -Rgto. Contratistas y Subcontratistas -Rgto. para Contratación Serv. y Compras
Princ. 8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	-Rgto. Interno de Orden, Higiene y Segur. -Rgto. Contratistas y Subcontratistas -Rgto. para Contratación Serv. y Compras -Brochure -Contratos de trabajo
Princ. 9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.	-Rgto. Interno de Orden, Higiene y Segur. -Rgto. Contratistas y Subcontratistas -Rgto. para Contratación Serv. y Compras
Princ. 10. Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.	-Rgto. Interno de Orden, Higiene y Segur. -Rgto. Contratistas y Subcontratistas -Rgto. para Contratación Serv. y Compras -Brochure -Contratos de trabajo

1. **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 que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

1.a. **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.

El ingreso a Pacto Global el año 2011, nació de la necesidad genuina de la Compañía de comunicar los valores y principios a sus colaboradores; esa fue la motivación inicial. Como empresa se advirtió que los principios expresados en la Iniciativa de Naciones Unidas coincidían con los que tenían sus fundadores y directivos. Y que P.G. ordenaba adecuadamente esos valores, de manera clara y definía muy bien los conceptos. Entonces, era la solución a la inquietud existente de cómo expresar esas ideas y hasta dónde extender sus límites. Así se decidió el ingreso a Pacto Global. De este modo, reconocer y adoptar estos principios en las normativas y actividades laborales fue y ha sido algo del todo natural, teniendo total relevancia su aplicación por parte de la empresa, pues se tiene la convicción de que ellos forman parte de la esencia de la Compañía, y son fundamentales para su marcha. Como organización en los días actuales, no se concebiría que estos

principios no estuvieran presentes como lo están, pues se valora que constituyen parte de la misma.

Por lo demás se tiene conciencia que el transmitir y dar vida a estos valores al interior de la empresa es solo el comienzo. La empresa es una entidad muy relacionada con su grupo de interés (accionistas, socios, proveedores, familia, sociedad, etc.) de modo que lo que haga o exprese trasciende, y tiene impacto en múltiples direcciones. Con ello, se contribuye en una pequeña medida –pero importante al fin- a que las relaciones humanas en el mundo sean mejores; se contribuye a una aspiración que no es propia de Naciones Unidas, sino de todos y cada uno de los hombres de buena voluntad en el planeta: a aportar a una comunidad que sea más respetuosa y solidaria con sus semejantes. Y en dicho afán, la iniciativa de los Diez Principios ha venido a impulsar y dar forma a este anhelo al interior de las empresas y entidades, siendo su cometido, trascendente.

En particular los principios 1. y 2. de DD.HH. tienen una valorización muy alta para la Compañía pues forman parte de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de Naciones Unidas (10.DIC.1948), donde la gran mayoría de las naciones del mundo convinieron una unidad de principios que debían observarse y respetarse en relación a todo ser humano. No es solamente que los países se hayan comprometido a ello –incluido Chile- sino que los accionistas de Algeciras, y todos sus niveles directivos y ejecutivos creen firmemente que tales valores humanos deben prevalecer ante cualquier consideración.

Ya en el primer informe COP 2013 de Algeciras, se hizo saber cómo la alta valoración de estos dos primeros principios se dejaba expresada en la naciente publicación *brochure* de esos años (dicha publicación continúa vigente y se distribuye a organismos relacionados interesados en conocer la empresa). En ella, se dejaba impreso lo siguiente en la parte de sus Valores: “Quienes trabajan con nosotros son lo más importante”; “Confiamos en las personas”; “Apoyamos las prácticas socialmente responsables”.

En la misma publicación también hay dos páginas dedicadas a “Responsabilidad Social”, siendo alguno de sus expresiones las siguientes: “A partir del valor que su gente es lo más importante en la organización, el trato de respeto y las buenas condiciones laborales son demandadas en todos los niveles”; “La realización del trabajo de calidad y la mejora constante de lo que se hace, lleva asociada –en cada una de sus áreas- la responsabilidad por el impacto que las diversas actividades tienen en la sociedad y el medioambiente”.

La política de la Empresa referida al respeto y cumplimiento de cada uno de los Diez Principios de P.G. están quedando registradas en las publicaciones y normativas que se han estado confeccionando; en su elaboración se ha tenido muy presente dichos principios. Más satisfactorio que lo escrito, se puede decir que dichos principios “se viven” al interior de la Empresa, constituyendo el aspecto más satisfactorio ya que es el fruto que se pretende obtener. Desde ahí –del interior de la empresa- no se duda que ellos puedan proyectarse al resto de la comunidad.

Para el presente período COP se ha avanzado en la definición de políticas confeccionándose un reglamento para la contratación de servicios y la adquisición de insumos de Algeciras. También se dio término de tramitar el reglamento de orden, higiene y seguridad; y se continuó la práctica de incluir en los contratos de trabajo de los colaboradores, tras decisión voluntaria, la cláusula que los compromete a apoyar los principios de Pacto Global. Todo ello, afianzando la formalización de normativas de la Compañía, y con el afán del progreso continuo, amén de que los Diez Principios estén muy presentes en la redacción de estas directrices. Con la primera normativa citada, además se ha dado un paso efectivo para involucrar a los proveedores en los principios de buenas prácticas de la Compañía.

Para el próximo año, el objetivo será continuar avanzando en la confección de directrices y políticas que constituyan un aporte, aprovechando la experiencia propia y de las demás organizaciones. La comunicación global de los tiempos actuales permite tomar conocimiento de lo que ocurre en el resto de las empresas y cómo cada una de ellas encuentra soluciones para sus problemas. El pertenecer a Pacto Global facilita esta comunicación y conecta con las demás organizaciones socias del mundo.

1.b. Implementación Principios de Derechos Humanos

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.

-1) Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad e inclusión de Principios de P.G.

En los primeros dos meses del presente período COP, noviembre y diciembre de 2014, se dio término y tramitó ante las autoridades respectivas este reglamento, obligatorio para las empresas con 10 o más trabajadores. Así lo establece el Código del Trabajo de Chile. Como se informó en el COP 2014, en parte importante de dicha normativa, quedaron insertas frases haciendo alusión a los principios de Pacto Global, quedando incorporados a él dichos conceptos. Se cita dichas incorporaciones, como quedaron incorporadas al reglamento una vez tramitado y no habiendo recibido observaciones de parte de la autoridad (Dirección del Trabajo y Ministerio de Salud):

- a) "Considerando 3.- La conveniencia de incluir en este instrumento las bases de promoción de los principios y valores que sustenta Pacto Global, al cual Algeciras Limitada ha adherido." (Pág. 1).
- b) "En la redacción del presente instrumento, la Empresa ha puesto énfasis en lo que constituyen principios y prácticas socialmente responsables, reconocidas universalmente. Estas prácticas son respetadas y cumplidas por la Empresa, y comprenden las áreas de los derechos humanos, laboral, medioambiente y anti-corrupción." (Pág. 2).

- c) “Más allá de lo reglamentario, también contiene preceptos para concretar prácticas socialmente responsables con los trabajadores, su comunidad y el medioambiente”. (Pág. 4).
- d) “La Empresa procurará mantener el mejor trato y respeto mutuo entre todas las personas de la organización, espíritu de cooperación y superación laboral y técnica. Es obligación de las personas que en virtud de sus funciones sean depositarias de algún tipo de mando, el mantener con sus subordinados un trato deferente y ser ejemplos de respeto hacia todas las personas.” (Pág. 4).

-2) *Confección de Reglamento para la Contratación de Servicios y Compras.*

Esta normativa está dirigida a todos los colaboradores que tienen en su ámbito de responsabilidad la contratación de servicios y compras para la Empresa. Al estar involucrados los proveedores en dichos procesos, se ha considerado que es una oportunidad para hacerlos participar de los principios y buenas prácticas a las que adhiere la Compañía.

Así, en el artículo 2. de dicho reglamento se lee: “Se espera que todos los colaboradores guíen su conducta y decisiones en relación a los proveedores, en prácticas inobjectables y de acorde a los valores de la Compañía. Se tendrá muy presente el respeto y cumplimiento de los Diez Principios de Pacto Global de Naciones Unidas.”

Se citan dos artículos más atinentes:

“Art. 3. o): Será requisito de nuestros proveedores que ellos, sus empresas y sus socios principales muestren en forma consistente un comportamiento ético y legal intachable, particularmente en materia laboral, anticorrupción y de medioambiente, capacidad para entregar los productos y servicios en las condiciones requeridas, cumplir con los acuerdos de calidad de servicio pactados, mantener una moralidad comercial y una situación financiera adecuada, con cabal cumplimiento de sus obligaciones con bancos, proveedores, legales, impositivas y con el personal.”

“Art. 3. p): Algeciras valora especialmente a aquellos proveedores, entidades, empresas o individuos, comprometidos activamente con los principios de Responsabilidad Social Empresarial, y puntualmente con los siguientes principios: eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción; erradicación del trabajo infantil; erradicación de todo tipo de discriminación laboral; responsabilidad medioambiental; y, el trabajo contra la corrupción de todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno. La Empresa se reserva el derecho de comprobar los estándares de sus proveedores las veces que sea necesario.”

-3) *Brochure de la Compañía, 2012.*

Esta publicación se mantiene vigente desde el año 2012 y en ella se da a conocer a terceros relacionados (instituciones bancarias, socios en nuevos proyectos, etc.) la información básica que requieren para conocerla. También es de utilidad para que accionistas y colaboradores tomen conocimiento de los avances y modificaciones de la organización.

Habiéndose informado de esta publicación en anteriores COP, valga solamente indicar las frases y párrafos relativos a RSE y Pacto Global: “Confiamos en las personas”; “Quienes trabajan con nosotros son lo más importantes”; “Apoyamos las prácticas socialmente responsables”; “Grupo Algeciras forma parte de Pacto Global, iniciativa mundial liderada por la Organización de Naciones Unidas que nació en 1999 y que llama a la compañías a adoptar diez principios relacionados con los derechos humanos, las normas laborales, el medio ambiente y la anticorrupción, en pro de un mundo más estable e inclusivo.”

-4) *Capacitación.*

En el Rgto. Interno de Orden recientemente elaborado, se consigna como obligaciones del empleador el “colaborar al perfeccionamiento profesional de los trabajadores” (Art. 42). En un mundo tan cambiante y competitivo, donde el profesional debe potenciarse y actualizarse cada vez, el apoyo de la empresa en potenciar dichas capacidades es crucial.

Durante el período cubierto por este COP, se han realizado los siguientes programas de perfeccionamiento/ o cursos de capacitación:

<u>Nombre del curso</u> (CIFRA ENTRE PARÉNTESIS ES N° ASISTENTES)	<u>Impartido por</u>	<u>Hrs curso</u>
- Diplomado en gestión y estrategia tributaria nacional (1)	- P.U.C. Valpso.	70
- Diplomado en Normas Internacionales Información Financiera (2)	- P.U.C. Vpso.	120
- Programa inmobiliario (1)	- U. Los Andes	35
- 1er Foro Compliance (1)	- Thomson Reuters	5
Total horas hombre: 350	Total horas curso:	230

-5) *Compromiso del Trabajador a apoyar los Principios de Pacto Global.*

Durante el presente periodo COP se ha producido la incorporación de nuevos colaboradores a la Compañía, manteniéndose la práctica de incluir en el contrato de trabajo una cláusula compromiso de apoyar los principios de P.G. en todo el ámbito de sus funciones. Antes de la firma, se explica al colaborador los términos y significado de los Diez Principios, y que la decisión de adherir o no a ellos es estrictamente voluntaria; en todos los casos han manifestado el compromiso de apoyar la iniciativa de Naciones Unidas.

Esta cláusula dice lo siguiente: “La empresa ha adherido a los principios de Pacto Global de las Naciones Unidas, para contribuir a un desarrollo más sustentable mediante acciones socialmente responsables. El trabajador toma el compromiso de apoyar estos principios y llevarlos a la práctica en todo el ámbito de sus funciones. Estos valores, universales, están insertos en cuatro áreas: Derechos Humanos (respeto mutuo y trato digno; protección del derecho de las personas); Normas Laborales (reconocimiento de los derechos del trabajador; cumplimiento de normativas y Leyes laborales); Medio Ambiente (actuar responsable y cuidadoso frente al medio ambiente); y Anticorrupción (acción contra todas las formas de corrupción, incluyendo extorsión y soborno)”.

-6) Otras acciones de apoyo a colaboradores y a la comunidad.

La Empresa está contribuyendo con diferentes acciones a mejorar las condiciones de desarrollo de su personal, como de determinados sectores vulnerables de la población donde está inserta. Estas acciones apoyan los derechos humanos en el ámbito de la asistencia médica infantil, educación, vida cultural y protección social:

- a) Seguro por accidente, catastrófico y fallecimiento accidental.
Consistente en un contrato con la compañía de seguros Metlife que beneficia a los colaboradores asegurándolos en lo siguiente: i) reembolso gastos médicos por accidentes no laborales (los accidentes del trabajo los cubre la previsión social). Seguro cubre al trabajador y sus cargas familiares; ii) enfermedad o accidente que supere las 100 U.F. (USD \$ 3.700.- aprox). Seguro cubre a trabajador y sus cargas familiares; y, iii) Fallecimiento accidental, desmembramiento, invalidez total y permanente.
- b) Aporte a actividades físicas y recreativas.
Contratación con el Gimnasio Energy de Viña del Mar, cercano a la oficina, de un programa especial para el personal de oficina de Algeciras, para uso del gimnasio sin limitación de tipo de sesiones ni de horario, incluyendo su práctica en días sábados y festivos.
- c) Aporte de un Centro Pediátrico gratuito a niños vulnerables de Región de Valparaíso.
En el año 2012 la Empresa se incorporó a un programa del Patronato Nacional de la Infancia para financiar la construcción, habilitación y operación de un centro pediátrico; éste fue asignado a la ciudad puerto de Valparaíso y se espera que se encuentre en plenas funciones el próximo mes de diciembre. Cuando esté operando este centro entregará entre 400 y 500 atenciones médicas gratuitas mensuales a niños de 0 a 5 años. La superficie de esta unidad pediátrica es de 150 m2 construidos, con tecnología de última generación, totalmente equipado, y con una dotación base de un médico, un psicólogo, un paramédico o auxiliar de enfermería, una asistente social y una auxiliar.
- d) Apoyo a programa de Vivienda Propia a 21 pobladores de 14ª Región.
La empresa ha aportado el financiamiento faltante para que pobladores de esa región completen el monto del ahorro voluntario requerido para obtener el subsidio habitacional que otorga el Estado. También con el terreno donde se construirá la villa. El proyecto lo conduce el Dpto. de Vivienda de la Municipalidad de Panguipulli, y se encuentra en etapa de completación de permisos y planificación de obras anexas, las que al no estar contempladas inicialmente, han demorado el inicio de la construcción de las viviendas.
- e) Aporte a escuelas rurales 14ª Región. Programa Papageno.
En el presente período COP, se ha mantenido el contrato de servicios con la Escuela de Música Papageno, que beneficia a 4 escuelas rurales del sector de Liquiñe, 14ª Región. El programa consiste en que un profesor especialista le enseña a tocar un instrumento clásico a niños (por lo general mapuches) de los cursos iniciales de esas escuelas, práctica que continúa hasta que egresan de sus estudio básicos o medios. En estos momentos el programa se desarrolla en

su tercer año, y los estudiantes han participado dando conciertos en actos presentados ante la comunidad de sus propias localidades, como también se han trasladado a grandes ciudades interpretando con mucho éxito sus obras. El director del programa Papageno es el gran músico austriaco Christian Boesch.

- f) Apoyo a programa educacional Primero LEE, en región de Valparaíso. Para el presente año se aplica en 11 establecimientos educacionales de ciudad de Villa Alemana y 5 de Casablanca. Ello comprende un total de 1.500 estudiantes de niveles Pre-Kinder, Kinder, 1° y 2° Básico, siendo estos establecimientos municipales los que cuentan con las familias de mayor vulnerabilidad en sus comunas.

El propósito de este programa es lograr que todos los niños, niñas, de estas escuelas, lean y escriban comprensivamente de manera temprana evitando queden rezagados en sus estudios. La fundación que desarrolla el plan es "Crecer con Todos" y cuenta con profesionales docentes especializados que aplican una técnica originada en EE.UU. Se apoya al equipo directivo del establecimiento, al profesor, se evalúa el aprendizaje, se trabaja con estudiantes rezagados, se entrega libros de actividades, y se entrega una biblioteca con 60 libros de cuentos seleccionados para cada nivel. El programa es financiado en su parte más importante por el sostenedor, la Municipalidad respectiva, y Algeciras aporta el 15% de él.

- g) Solidaridad frente a personas más vulnerables.

La Empresa no está ajena a las necesidades que tienen determinados sectores vulnerables de la población, y en reconocimiento a sus derechos más elementales actúa apoyándolos, principalmente a quienes se encuentran en situación de pobreza y abandono, o que estén afectados por fenómenos de la naturaleza que son frecuentes en Chile.

Es así como la Empresa otorga apoyo financiero regular a instituciones de beneficencia que acogen a menores en condición de abandono, abuso, maltrato o negligencia de sus padres; niños desamparados en situación familiar irregular, derivados a hogares o patronatos por los Tribunales de Familia; personas en exclusión y vulnerabilidad social, niños, niñas y adolescentes hasta los 18 años; instituciones que acogen y dan hospitalidad a personas mayores, ancianos, adultos con capacidades especiales, con limitados medios económicos de subsistencia.

1.c. Medición de resultados Principios de Derechos Humanos

Descripción de cómo la compañía supervisa y evalúa el rendimiento.

En el último período COP no se han producido incidentes ni contravenciones a los principios de derechos humanos. Siendo una empresa formada por solo 15 colaboradores ocupando una sola unidad de oficinas, cualquier situación que ocurra es fácilmente conocida por sus componentes sin pasar desapercibida. Todos los colaboradores han tenido una conversación sobre los principios de Pacto Global al firmar sus contratos de trabajo —en los que se incluye una cláusula al respecto— de

modo que hay un conocimiento y doctrina común, por lo que una vulneración a dichos valores sería notada y reclamada.

Conocen de las contingencias que ocurran en el área derechos humanos –como también en todos los demás ámbitos y materias de la Empresa- su Comité Ejecutivo, órgano superior de la dirección de la Empresa. Está conformado por los máximos directivos y ejecutivos de la Compañía.

En la medición de resultado del período debe mencionarse también que el reglamento interno de Orden de la Empresa, incluye (Art. 41) el procedimiento de acudir a una autoridad del Trabajo (la Inspección del Trabajo) en el caso que un trabajador se sienta afectado en sus derechos –incluyendo los derechos humanos- al no haber quedado satisfecho su reclamo al interior de la Compañía.

Durante el presente período de informe no se han presentado requerimientos en este sentido, ni al interior ni al exterior de la Empresa.

El que no se hayan producido denuncias o vulneraciones al apoyo y respeto que se debe dar a los DD.HH., como también a complicidad que pueda haber existido en la violación de los mismos, se debe en buena medida a la calidad humana y profesional del personal de la Empresa; al reducido número de la dotación (15), se agrega el hecho que algunos de sus colaboradores (4), han permanecido en ella por más de 25 años.

2. 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.

2.a. Valoración, política y objetivos

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

El compromiso y relevancia que tienen para la Empresa los principios laborales quedan de manifiesto no solo en las publicaciones que se han ido incorporando año tras año, lo que va registrándose como su filosofía y normativas, sino que principalmente en el actuar de sus máximos directivos y ejecutivos, de total apego a los mismos. La Ley Laboral, es para la Compañía solamente la base de partida del respeto y consideración que tiene hacia dichas materias. El hecho de haber ingresado a Pacto Global y adherir a sus principios voluntariamente, expresa la convicción de querer llevar a la práctica, valores universales que repercuten positivamente en la comunidad de la empresa, y que contribuyen a un mundo mejor y más sustentable.

Los cuatro principios laborales de Pacto Global están consagrados en la legislación laboral chilena, y tanto el apoyo a la libertad de asociación, el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, el apoyo a la eliminación de toda forma de trabajo forzoso, la erradicación del trabajo infantil, y el apoyo a la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo, son cumplidos y respetados por la Empresa.

En el presente período de información, se ha confeccionado y promulgado el Reglamento para la Contratación de Servicios y Compras de la Empresa, el que requiere de sus proveedores, un comportamiento acorde a los valores de la Compañía especialmente en materia laboral. También se declara valorar a aquellos proveedores, entidades, empresas o individuos comprometidos con los principios de RSE.

ALGECIRAS ha tenido la oportunidad de hacer pública su adhesión a Pacto Global con motivo de la reunión que tuvieron en la Municipalidad de Valparaíso quienes están participando en el proyecto de instalación de un Centro Pediátrico gratuito en dicha ciudad. En esa reunión, realizada el 26.AGO.2014, encabezada por el Alcalde de Valparaíso Sr. Jorge Castro, se dio a conocer a los medios de prensa el proyecto, y el Patronato Nacional de la Infancia (que lo gestiona) distribuyó entre los asistentes y periodistas un folleto informativo de 12 páginas, en dos de las cuales se hace referencia al apoyo de Algeciras a Pacto Mundial o Global.



Se ha mantenido vigente, durante el actual período de este informe, las siguientes políticas impresas que en alguna de sus partes se refiere a aspectos laborales, apoyando los principios de Pacto Global: brochure, reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad, reglamento para Contratistas y Subcontratistas, y contratos de trabajo. En el presente año se ha incorporado el reglamento para la Contratación de Servicios y Compras de la Empresa. El detalle de los textos de estas normativas se incluyen en párrafo siguiente "Implementación".

El personal que ha ingresado a la Empresa durante el presente período de informe COP, ha firmado su contrato de trabajo con cláusula de compromiso de apoyar los principios de Pacto Global y llevarlos a la práctica en el ejercicio de sus funciones. La incorporación de este escrito se inició el año 2011, es voluntaria, y al ser explicados y detallados los Diez Principios, todos los colaboradores han decidido adherir a ellos.

2.b. Implementación Principios Laborales

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

Además de estar insertos en la ley chilena y estar resguardados los cuatro principios laborales de Pacto Global siendo obligatorio su cumplimiento, existen determinadas normativas vigentes, escritos o impresos específicos de la Empresa que conforman la implementación de los principios laborales, y que se detallan en los párrafos siguientes.

-1) Confección de Rgto. para la Contratación de Servicios y Compras.

Esta directiva ha sido implementada en el presente periodo de información.

En ella se exige a los proveedores de la Empresa tener un comportamiento ético y legal intachable, particularmente en materia laboral (Art. 3. o).

La misma normativa en su Art. 3. p) señala que “Algeciras valora especialmente a aquellos proveedores, entidades, empresas o individuos, comprometidos con los principios de Responsabilidad Social Empresarial, y puntualmente con los siguientes principios: apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento al derecho de negociación colectiva; eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción; erradicación del trabajo infantil; erradicación de todo tipo de discriminación laboral; responsabilidad medioambiental; y, el trabajo contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.”

-2) Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Al comienzo del presente periodo informativo, copia de este reglamento fue remitido a la Dirección del Trabajo y al Ministerio de Salud, según lo dispone el Código del Trabajo.

En su implementación se tuvo muy presente que quedaran incorporadas normativas de RSE y de Pacto Global, y en particular de tipo laboral. Es así como puede mencionarse los siguientes párrafos incorporados:

- a) En los Considerandos de la normativa, página 1, se lee: “La conveniencia de incluir en este instrumento las bases de promoción de los principios y valores que sustenta Pacto Global, al cual Inmobiliaria Algeciras ha adherido.”
- b) En Preámbulo, página 2, se indica que “En la redacción del presente instrumento, la empresa ha puesto énfasis en lo que constituyen principios y prácticas socialmente responsables, reconocidas universalmente. Estas prácticas son respetadas y cumplidas por la Empresa, y comprenden el área de los derechos humanos, laboral, medioambiente y anticorrupción.”
- c) En el título “Naturaleza del Reglamento”, página 4, se indica que “La empresa procurará mantener el mejor trato y respeto mutuo entre todas las personas de la organización, espíritu de cooperación y superación laboral y técnica. Es obligación de las personas que en virtud de sus funciones sean depositarias de algún tipo de mando, el mantener con sus subordinados un trato deferente y ser ejemplos de respeto hacia todas las personas.”

- d) El artículo 41, en las obligaciones del empleador, se refiere en una de sus partes al procedimiento ante peticiones y reclamos del trabajador, y al derecho de ser atendido por el jefe superior si no obtuviera respuesta de la jefatura directa. Y aun si la respuesta que tuviere al interior de la empresa no fuera suficiente, el poder plantear su consulta o reclamo ante la Inspección del Trabajo correspondiente.

-3) Confección de reglamento para Contratistas y Subcontratistas.

Se incluyó en esta normativa los siguientes párrafos de contenido de Responsabilidad Social Empresarial, para consideración de los colaboradores de la Empresa, como para los contratistas y subcontratistas que prestan servicios a ella:

- a) "A la vez la empresa tiene la oportunidad y responsabilidad de influir en su grupo de interés, en particular en sus contratistas, en cuanto a que adquieran el compromiso de desarrollar prácticas socialmente responsables en sus tareas, de modo de mejorar los impactos económicos, sociales y ambientales, más allá de la empresa misma." (página 38).
- b) "Los contratistas y subcontratistas se obligan a cumplir con la normativa vigente en Chile para la prestación de sus servicios, incluidas además aquellas materias relativas a normas de seguridad, medioambiente, responsabilidad social de la empresa, trabajo contra toda forma de corrupción, y prohibición de trabajo infantil." (página 38).

-4) Prohibición de discriminación en el empleo.

Este principio está implementado en el Rgto. Interno de Orden de la Empresa.

- a) Artículo 2.- f), definiciones: "Discriminación en el empleo: Son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opinión política, nacionalidad y origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".
- b) En el Art. 3 se indica: "En el proceso de postulación y selección a un cargo en la Empresa, los candidatos no serán discriminados."
- c) En el Art. 42, "Son obligaciones del empleador" se señala: "Respetar la persona humana y la dignidad del trabajador. Queda prohibido todo acto de discriminación".
- d) El Art. 26 se refiere a la no discriminación en las remuneraciones entre hombres y mujeres. Dice: "La empresa debe dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres..."; en el mismo artículo detalla el procedimiento a seguir para las reclamaciones.

-5) Prohibición de trabajo forzoso y trabajo infantil.

Cualquiera de estas dos prácticas está prohibida por la legislación chilena. También se han incorporado en normativas internas de la Compañía.

En el reglamento Interno de Orden, los Art. 3 y 7 se refieren a las restricciones y prohibiciones del trabajo infantil.

El Rgto. para Contratistas y Subcontratistas de Algeciras, se refiere a la prohibición de los contratistas y subcontratistas al trabajo infantil, y a cumplir con aquellas materias de responsabilidad social de la empresa.

La norma de edad mínima para trabajar en la legislación chilena, está de acuerdo con el Convenio sobre la Edad Mínima de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, (generalmente alrededor de los 15 años), que coincide con el término del nivel escolar básico.

-6) La publicación Brochure, también se refiere a buenas prácticas laborales.

Se ha mantenido vigente esta publicación de Algeciras, sin cambios. Cada cierto tiempo requiere ser actualizada pues se refiere en parte importante a los proyectos que están desarrollándose. Contiene frases y conceptos que tocan a la RSE y a los derechos laborales en particular: "Confiamos en las personas"; "Quienes trabajan con nosotros son lo más importante"; "Apoyamos las prácticas socialmente responsables"; "Grupo Algeciras forma parte de Pacto Global, iniciativa mundial liderada por la Organización de Naciones Unidas que nació en 1999 y que llama a las compañías a adoptar diez principios relacionados con los derechos humanos, las normas laborales, el medioambiente y la anticorrupción, en pro de un mundo más estable e inclusivo."

-7) El trabajador se compromete con los principios de P.G.

Durante el periodo se ha mantenido la práctica de inclusión en el contrato de trabajo del colaborador, de una cláusula voluntaria en la que se compromete al apoyo de los principios de P.G., en el ámbito de sus funciones. Los principios son explicados al colaborador; la cláusula indica lo siguiente: "La Empresa ha adherido a los principios de Pacto Global de las Naciones Unidas, para contribuir a un desarrollo más sustentable mediante acciones socialmente responsables. El Trabajador toma el compromiso de apoyar estos principios y llevarlos a la práctica en todo el ámbito de sus funciones. Estos valores, universales, están insertos en cuatro áreas: Derechos Humanos (respeto mutuo y trato digno; protección del derecho de las personas); Normas Laborales (reconocimiento de los derechos del trabajador; cumplimiento de normativas y Leyes laborales); Medioambiente (actuar responsable y cuidadoso frente al medioambiente); y, Anticorrupción (acción contra todas las formas de corrupción, incluyendo extorsión y soborno)."

2.c. Medición de resultados Principios Laborales

Descripción de cómo la compañía supervisa y evalúa el rendimiento.

Los mismos conceptos indicados en el párrafo Medición para derechos humanos son válidos para el presente del área laboral. Por ejemplo, que del conocimiento de

sus contingencias participan los máximos directivos y ejecutivos de la Compañía reunidos en el Comité Ejecutivo, órgano superior de la dirección de la Empresa.

Algeciras no ha tenido denuncias, citaciones, ni se ha visto involucrada en alguna vulneración de algún principio laboral en particular, o de ningún otro tipo (derechos humanos, medioambiente o corrupción). Al ingresar a la Empresa, y firmar su contrato de trabajo, a cada colaborador se le explica la cláusula relativa a la adhesión que tiene la Compañía con Pacto Global, de modo que conociendo de este compromiso, tiene los elementos necesarios para notar, o reclamar cualquier transgresión.

Ya se mencionó para el caso de los derechos humanos, párrafo anterior 1.c), el procedimiento incorporado en el reglamento interno de Orden de la Empresa, de acudir a la autoridad del Trabajo en caso de que un trabajador se sienta afectado en sus derechos (Art. 41). Éste es válido también para el presente caso de las normas laborales; y no se han presentado denuncias en este sentido.

Con ello se ha reforzado el que pueda visualizarse mejor cualquier transgresión a los principios, y contar con una mejor medición.

Se puede indicar también que mientras más se avance en la difusión de las normativas de RSE por medio de publicaciones, las que se vienen incrementando año a año en la Empresa, mayores son los resguardos y posibilidades de denuncias que la comunidad en general –incluida la laboral– está en condiciones de presentar.

El conocer el número de denuncias interpuestas al interior de la compañía, o al exterior de ella ante la autoridad laboral respectiva, es una manera de medir el resultado de cómo los principios de P.G. se han respetado y se cumplen. Tal como se informó para el caso de los derechos humanos, también en el área laboral, en el periodo que comprende este informe, no se han producido denuncias y reclamos por vulneración de dichos principios, ni al interior ni en el exterior de la empresa.

3. Principios Medioambientales

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.

3.a. Valoración, política y objetivos Medioambientales

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

El primer indicativo del compromiso que la Empresa tiene con el medioambiente, es el ingreso a las entidades de RSE que se preocupan de ella. Inicialmente, incorporándose a la Comisión de RSE de la Cámara de Comercio de Valparaíso el año 2010, y después ingresando a Pacto Global el 2011.

Es también demostrativo del interés que el principio tiene para la Empresa, el que en marzo del 2015 se haya iniciado gestiones con Asesorías y Servicios Kyklos Ltda. con miras a la instalación de puntos limpios para el acopio de residuos de manera sustentable en la ciudad donde Algeciras tiene sus oficinas, en *Viña del Mar*. Se tomó contacto con su Director Ejecutivo, Sebastián Herceg Ruiz, y por falta de algunos actores en la cadena que conforman este reciclaje, se concluyó que por el momento no están dadas las condiciones para el desarrollo de este plan en la comuna.

La relevancia que el medioambiente tiene para la Compañía también está dado por las declaraciones que al respecto están hechas en las distintas publicaciones y normativas, detalle que se incluye en título que sigue, "Implementación de principio Medioambiental". Estas referencias a la protección del medioambiente se encuentran en el Rgto. Interno de Orden, Higiene y Seguridad; Rgto. de Contratistas y Subcontratistas; Rgto. para la Contratación de Servicios y Compras; Brochure y Contratos de Trabajo.

Conscientes de la influencia que la Empresa tiene en los grupos de interés, y con ello en la contribución a los objetivos a nivel global, ha incluido en el nuevo instructivo a sus colaboradores –para la contratación de servicios y compras- un artículo que pone como requisito para los proveedores un comportamiento ético y legal intachable, en particular en materias concernientes al medioambiente. También se señala que Algeciras valora a aquellos proveedores comprometidos con los principios de RSE.

En el compromiso específico para el próximo periodo, se deberá volver con el desarrollo de acciones tendientes a lograr economías en los consumos básicos de la oficina. Esta tarea estaba prevista realizar en el presente periodo COP pero no fue cumplida.

3.b. Implementación de Principios Medioambientales

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

-1) *Nuevo Rgto. para la Contratación de Servicios y Compras.*

En el periodo se implementó un reglamento para la contratación de servicios y compras. En él se incluyó requisitos que deben cumplir los proveedores en relación al cuidado del medioambiente y se indica la valorización que hace la Empresa de aquellos que están comprometidos con los principios de RSE. Los artículos pertinentes dicen lo siguiente:

- a) Art. 3. o) Será requisito de nuestros proveedores que ellos, sus empresas, y sus socios principales, muestren en forma consistente un comportamiento ético y legal intachable, particularmente en materia laboral, anticorrupción y de medioambiente... etc.

- b) Art. 3. p) Algeciras valora especialmente a aquellos proveedores, entidades, empresas o individuos, comprometidos activamente con los principios de Responsabilidad Social Empresarial, y puntualmente con los siguientes principios: eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción; erradicación del trabajo infantil; erradicación de todo tipo de discriminación laboral; responsabilidad medioambiental; y, el trabajo contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno... etc.

-2) *Rgto. Interno de Orden, Higiene y Seguridad.*

Se mantienen vigentes además, todas las publicaciones y normativas que fueron referidas en informes anteriores, que han servido para implementar políticas de protección al medioambiente. Por ejemplo el Rgto. Interno de Orden, Higiene y Seguridad que en sus textos pertinentes señala:

- a) Considerando "La conveniencia de incluir en este instrumento las bases de promoción de los principios y valores que sustenta Pacto Global, al cual Inmobiliaria Algeciras Limitada ha adherido." (pág. 1).
- b) "Más allá de lo reglamentario, [el Rgto.] también contiene preceptos para concretar prácticas socialmente responsables con los trabajadores, su comunidad y el medioambiente." (pág. 4).
- c) "El enfoque preventivo del presente Reglamento y las medidas y las políticas que se adopten en virtud de él deberán considerar, a favor de sus trabajadores y de las personas que se relacionen con la empresa, y la comunidad en general, la protección del medioambiente. Será prioritario, en las tecnologías que se utilicen, preferir aquellas que sean más respetuosas del medioambiente. La Administración de la Empresa deberá promover, entre sus trabajadores y terceros con que se relaciona la empresa, iniciativas y acciones de responsabilidad ambiental." (pág. 23).
- d) [Prohibiciones] "15. Dejar funcionando equipos al término de la jornada. No cooperar en ahorrar gasto de energía, dejando prendida iluminación, aire acondicionado, o similares, que no se estén utilizando." (pág. 35).

-3) *Rgto. de Contratistas y Subcontratistas.*

En los párrafos correspondientes se indica lo siguiente:

- a) "A la vez, la empresa tiene la oportunidad y responsabilidad de influir en su grupo de interés, en particular en sus contratistas, en cuanto a que adquieran el compromiso de desarrollar prácticas socialmente responsables en sus tareas, de modo de mejorar los impactos económicos, sociales y ambientales, más allá de la empresa misma." (pág. 38).
- b) "Los contratistas y subcontratistas se obligan a cumplir con la normativa vigente en Chile para la prestación de sus servicios, incluyéndose además aquellas materias relativas a normas de seguridad, medioambiente, responsabilidad social de la empresa, trabajo contra toda forma de corrupción, y prohibición de trabajo infantil..." (pág. 38).

-4) *Brochure.*

Esta publicación, en lo que se refiere al principio medioambiental, y a la RSE que lo incluye, señala lo siguiente:

- a) “Comprometidos [la Empresa] con los trabajadores, su comunidad y el medioambiente” (pág.3).
- b) [Valores] “Apoyamos las prácticas socialmente responsables” (pág. 6).
- c) [Responsabilidad Social] “ La realización del trabajo de calidad y la mejora constante de lo que se hace, lleva asociada –en cada una de sus áreas- la responsabilidad por el impacto que las diversas actividades tienen en la sociedad y el medioambiente.” (pág. 50)
“Grupo Algeciras forma parte de Pacto Global, iniciativa mundial liderada por la Organización de las Naciones Unidas que nació en 1999 y que llama a las compañías a adoptar diez principios relacionados con los derechos humanos, las normas laborales, el medio ambiente y la anticorrupción, en pro de un mundo más estable e inclusivo.” (pág. 51).

-5) *Contrato Individual de Trabajo.*

En una cláusula que se refiere exclusivamente a Pacto Global se indica: “La Empresa ha adherido a los principios de Pacto Global de las Naciones Unidas, para contribuir a un desarrollo más sustentable mediante acciones socialmente responsables. El Trabajador toma el compromiso de apoyar estos principios y llevarlos a la práctica en todo el ámbito de sus funciones. Estos valores, universales, están insertos en cuatro áreas: Derechos Humanos (respeto mutuo y trato digno; protección del derecho de las personas); Normas Laborales (reconocimiento del derecho del trabajador; cumplimiento de normativas y Leyes laborales); Medioambiente (actuar responsable y cuidadoso frente al medioambiente); y, Anticorrupción (Acción contra todas las formas de corrupción, incluyendo extorsión y soborno).”

3.c. Medición de resultados Principios Medioambientales

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

La supervisión de los principios medioambientales, se hace efectivo con la participación de los mismos colaboradores ya que Empresa y trabajadores han firmado un contrato (el de trabajo) en el que ambos toman el compromiso de un “actuar responsable y cuidadoso frente al medioambiente”. En dicho acuerdo se comprometen las partes a apoyar los diez principios de Pacto Global y llevarlos a la práctica en el ámbito que les corresponde.

Además de lo indicado en párrafo anterior, está contemplado en el Rgto. Interno de Orden recién promulgado a fines del año pasado, un procedimiento para que el trabajador que deba realizar un reclamo, o se sienta afectado por considerar que no ha sido debidamente atendido al interior de la Empresa, lo pueda hacer

presentándolo ante la autoridad del Trabajo respectiva. Lo anterior incluye por ejemplo, la denuncia por la transgresión de un principio medioambiental.

En el periodo no se han producido denuncias, citaciones, reclamos, ni vulneraciones de la Empresa a los principios medioambientales, ni se ha visto involucrada de ninguna manera con hechos que afecten el medioambiente. Esta circunstancia es una forma de medición del respeto de la Empresa a los principios específicos. El conocimiento de las contingencias, de producirse, son participadas al Comité Ejecutivo de la Compañía, órgano superior de la dirección de la Empresa.

4. Principio de Anticorrupción

Principio 10. Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

4.a. Valoración, política y objetivos

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

Son bien conocidos los muchos casos de corrupción que han existido en el mundo corporativo, con el riesgo de hacer desaparecer grandes organizaciones. No es el primer motivo evidentemente por el que la Empresa da gran importancia a este principio. Si se ha incorporado voluntariamente a entidades como la Comisión de RSE de la Cámara Regional de Comercio Valparaíso primero, y después a Pacto Global, adhiriendo al desarrollo de prácticas socialmente responsables, es porque hay una convicción al respecto. Algeciras ha tomado el compromiso de trabajar para evitar el soborno, la extorsión y otras formas de corrupción, mediante la aplicación de normas de gestión y administración con apego a normas éticas y legales.

Algunas empresas están incorporando en sus contratos con terceros, un anexo relativo a la aplicación de la Ley N° 20.393 sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y delitos de cohecho. Considerando que es una buena medida para contrarrestar prácticas ilegales y de corrupción, la Empresa toma como objetivo para el próximo periodo el desarrollo de este tema para incorporarlo a sus políticas.

Además se incluirá para el próximo periodo como objetivo a cumplir, un programa de capacitación para afianzar el desarrollo de una cultura ética dentro de la empresa, y de un desempeño responsable y transparente en todo tipo de transacciones. Este programa debió realizarse en el ciclo que termina, pero por la atención de otras prioridades no se efectuó. Se incluirá en la instrucción, la referencia a la nueva directiva para la contratación de servicios y compras, ya que en algún sentido toca al tema de la corrupción.

4.b. Implementación principios Anticorrupción

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

La implementación que se detalló para los principios del medioambiente en el título anterior 3.b., es válida también para el principio anticorrupción:

- a) Así, en su párrafo -1) se detallan los dos párrafos incorporados en el nuevo Rgto. para la Contratación de Servicios y Compras (Art. 3. o) y Art. 3. p)). El primero se refiere también al principio anticorrupción, que es el requisito que deben tener los proveedores de la Empresa; y el segundo artículo trata de la valorización que la Compañía da a aquellos proveedores comprometidos con los valores de RSE.
- b) En el título -2) Rgto. Interno de Orden, Higiene y Seguridad, es válido todo lo que se refiere al respeto de prácticas socialmente responsables, y a Pacto Global, por incluir éstas el principio anticorrupción.
- c) El título -3) del Rgto. de Contratistas y Subcontratistas se refiere en el primer párrafo, a), a la oportunidad y responsabilidad de influir con prácticas de RSE con los contratistas; y en el segundo párrafo, b), directamente se indican las obligaciones que tienen éstos en el trabajo contra toda forma de corrupción.
- d) En el título -4) Brochure, el párrafo b) se refiere a los “Valores” de la Empresa, y en él se indica que se apoya las prácticas socialmente responsables. El párrafo c) en su segunda parte trata de Pacto Global, de la incorporación de Algeciras a él, de los principios, y menciona el de anticorrupción.
- e) El párrafo -5) Contrato Individual de Trabajo, alude directamente al principio con la frase “Anticorrupción (Acción contra todas las formas de corrupción, incluyendo extorción y soborno).”

4.c. **Medición de resultados Principios Anticorrupción**

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

En presente periodo no se han registrado situaciones de corrupción, ni otro tipo de incidencias similares en relación a este principio.

La única contingencia existente, es la informada en COP de año 2013, con una tentativa de cohecho de parte de un funcionario público a uno de los ejecutivos de la Empresa; el colaborador había firmado hacía un mes –entre otros principios- el compromiso de “apoyar y llevar a la práctica en todo el ámbito de sus funciones, el principio de Anticorrupción (acción contra todas las formas de corrupción, incluidas extorción y soborno)”. La acción fue denunciada y sancionada por sus superiores.

La experiencia citada, es una forma de medir los casos y reacción de los colaboradores ante los ilícitos, aunque siempre quedarán dudas de las situaciones que no son advertidas en la cotidianidad. Tales circunstancias están siendo monitoreadas con inspecciones y capacitación para que los colaboradores no se dejen sorprender por actos de esta naturaleza.

Los actos de corrupción, como otros de importancia –de producirse- son presentados a conocimiento del Comité Ejecutivo de la Compañía, órgano superior de la dirección de la Empresa.

----- o O o -----