**COMUNICACION DE PROGRESO (COP) 2020 CUMPLIMIENTO "GLOBAL COMPACT"**

**Período cubierto por la comunicación de progreso (COP):**

**De: 10 de Julio de 2019 A: 10 de Julio de 2020**

**INTRODUCCIÓN**

A nuestras partes interesadas:

Seguimos reafirmando nuestro respaldo y compromiso a los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas; durante este año tenemos la satisfacción de seguir fomentando cada vez con mas efectividad los mismos, los últimos meses han sido todo un desafío para nosotros, tanto como lo ha sido para todo el mundo. Si bien esta pandemia nos ha puesto en circunstancias tan difíciles, también hemos encontrado la oportunidad de fomentar prácticas que nos llenan de satisfacción como el mantener a nuestros empleados con sus puestos de trabajo y mantener un acercamiento con ellos que nos ha permitido sacar lo mejor de todos a pesar de las circunstancias.

Aprendemos y compartimos experiencias que nos hacen mas conscientes del aporte y

contribuciones que podemos realizar.

Estamos seguros de que a través de esta comunicación podrán tener una idea mas clara de nuestros avances.

o ge

en e General

**PAZ HOROWITZ ABOGADOS S.A.**

# DERECHOS HUMANOS

|  |  |
| --- | --- |
| **Principio 1:** Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidosinternacionalmente, dentro de su ámbito de influencia . | Derechos Humanos y Etica |
| **Principio 2:** Las empresas deben asegurarse que sus empresas no soncómplices de vulneración de los Derechos Humanos. | Derechos Humanos |

**Avances relevantes:**

* Seguimos reforzando nuestra práctica acerca de la importancia de la selección de personal sin discriminación; dándonos a conocer muchas de las técnicas que deben usarse para poder mantener una entrevista equitativa y como realizar una contratación justa, con estos conocimientos nuestro personal de Recursos Humanos realiza selecciones para seguir incorporando personal a nuestra Firma de la manera correcta.
* Reforzamos nuestras políticas de Prevención de Acoso Sexual y Vestimenta, mantenemos charlas continuamente a nuestros colaboradores para asegurarnos de mantener un ambiente laboral sano; adicionalmente ésta información se encuentra subida en la intranet de la Firma.
* Nuestro Comité de Equidad de Género que se encuentra compuesto por diez (1O) personas de la Firma, implementó la Licencia de Maternidad Equitativa; la misma que buscaba que tanto hombres y mujeres puedan acceder al beneficio de compartir con sus hijos; al momento tenemos tres (5) colaboradores que han podido acceder al mismo.
* Nuestras instalaciones van avanzando cada día más convirtiéndose en un lugar seguro, adecuado, higiénico y digno donde nuestros colaboradores puedan realizar sus actividades diarias. Hemos implementado nuestro comedor para que aquellas personas que desean compartir su hora de almuerzo o por algún motivo no logran salir puedan acceder a un lugar con todos los servicios requeridos.

 **ESTANDARES LABORALES**

|  |  |
| --- | --- |
| **Principio 3:**Las empresasdeben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. | * Libertad de asociación y diálogo
 |
| **Principio 4:**Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción | * Clima laboral, conciliación y compromiso.
* Retribución y reconocimiento;
* Seguridad y salud de nuestros
* Trabajadores.
 |
| **Principio 5:**Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. | * Acción social
* Sostenibilidad en la cadena de suministro.
* Derechos Humanos.
 |
| **Principio6:** Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación | * Gestión a la diversidad
 |

* Clima Laboral: Afianzamos cada día mas nuestra alianza con la Cámara Ecuatoriano Americana y Británica para que nuestros profesionales continúen dando las charlas a otros profesionales y al mismo tiempo puedan recibirlas; manteniendo así un continuo aprendizaje.
* Internamente nos preocupamos de que nuestros colaboradores se encuentren al tanto de los beneficios que la firma les brinda para que puedan obtener los mayores beneficios.
* Nuestra política de ascensos es revisada continuamente para que nuestros profesionales se sientan motivados
* Nuestro buzón de sugerencia tiene ya un año de implementación y se mantiene vigente para nuestros colaboradores permitiendo que el área de recursos humanos se mantenga siempre atenta de las necesidades o requerimientos del personal.
* Este año no hemos podido realizar nuestro paseo anual, debido a la pandemia pero nos agrupamos por zoom para poder canalizar algunas actividades; es importante recalcar la colaboración de nuestros colaboradores en estos meses; nos hemos fortalecido mucho como equipo

 **MEDIO AMBIENTE**

|  |  |
| --- | --- |
| **Principio 7** : Las empresas deberían mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente. | * Gestión ambiental
 |
| **Principio 8:** Las empresas deben fomentar las inicitaivas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental | * Gestión ambiental, energía y cambio climático.
 |
| **Principio 9:** Las empresas deben favorecer el desarrollo de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente. |  |

 **AVANCES RELEVANTES**

* Nuestra política interna de reciclaje se mantiene más activa que nunca, nuestras impresoras han bajado sus consumos sustancialmente y tenemos un gran ahorro de energía; la pandemia nos permitido utilizar nuestra imaginación y creatividad, los desperdicios de papel se han minimizado muchisimo.
* Nuestras adquisiciones para removedores de café, vasos, etc son de materiales reusables o no contaminantes.
* Adquirimos productos de limpieza con la menor carga química posible para mantener un balance con la naturaleza.

 **ANTICORRUPCION**

|  |  |
| --- | --- |
| **Principio 10:** Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo extrosión y soborno. | * Etica y cumplimiento
 |

**Avances Relevantes:**

* Es muy importante que Nuestra Firma siempre se ha destacado por su gran desempeño en el área de Anticorrupción, uno de nuestros Socios Fundadores el Dr. Bruce Horowitz Rossen, quien es Co-presidente del Comité Anticorrupción Internacional ABA y Fundador del Centro para el Estudio del Soborno y la Extorsión, que actualmente continua brindado asesoramiento.
* Nuestro Comité del Código de Ética se mantiene vigilante de impulsar el comportamiento tanto internamente con nuestros colaboradores como externamente con nuestros grupos de interés.
* Creamos la campaña de Honestidad Criolla, la misma que nos ha dado grandes satisfacciones y reconocimientos.
* Incrementamos nuestro asesoramiento a grupos comunitarios brindando asesoramiento pro-bono.
* Actualizamos continuamente a nuestro personal que ha sido capacitado en auditoría e implementación de la ISO 37001 (Sistema Anti Soborno - Anti Corrupción.)
* Nuestra Socia la Dra. Catalina Carpio, incrementa continuamente la capacitación para que nuestra Firma realice prácticas y sistemas de mitigación de riesgos y alertas para detectar amenaza de lavado de activos.

Servicios prestados por PAZ HOROWlTZ ABOGADOS S.A., dentro de esta área:

**Compliance y Anti-Delitos Financieros:**

1. 1. Compliance de Desarrollo de Procesos
2. 2. Compliance de Prevención
3. 3. Compliance de Control
4. 4. Compliance Penal
5. 5. Asesoría en Compliance

**Anti -Corrupción:**

* 1. 1. Procesos de Due Diligence e InvestigaciónInterna
	2. 2. Preparación de manuales, códigos y estándares
	3. 3. Capacitación en Anticorrupción y Antiextorsión
	4. 4. Asesoría en Anticorrupción y Antiextorsión;y
	5. 5. Asesoría a departamentos contables en Anticorrupción.

**INDICADORES**

**Aspectos sociales**

* 1. Tabla de Empleabilidad

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **AÑO** | **2018** | **2019** |  **2020** |
| Número de Empleados | 66 | 68 | 75 |
|  Número de mujeres | 40 | 44 | 49 |
| Número deDirectoras Mujeres | 3 | 4 | 5 |
| Número de personas Discapacitadas | 1 | **1** | **1** |