

# Comunicación de Progreso CoP



Red Ecuador  
**WE SUPPORT**



- **Carta compromiso**
- **Resumen Ejecutivo**
- **Justificación**

## CARTA DE COMPROMISO

Durán, 16 de junio del 2020

A nuestras partes interesadas:

Me complace confirmar que **Fresenius Kabi S. A** reafirma su respaldo a los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la anticorrupción.

En esta comunicación de progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Global y sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias.

También nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,



Renan Villieu

Gerente General.

# INFORME

## COMUNICACIÓN DE PROGRESO

### I. RESUMEN EJECUTIVO

---

**Fresenius Kabi** es una compañía global de atención médica que se especializa en medicamentos y tecnologías para infusión, transfusión y nutrición clínica que salvan vidas.

Nuestros productos y servicios se utilizan para ayudar a cuidar a pacientes con enfermedades crónicas

Estamos enfocados en la satisfacción de nuestros clientes, a través de la comercialización de productos de calidad y la mejora continua de nuestros procesos, generando los recursos necesarios para convertirnos en líderes en el tratamiento y la atención de pacientes críticos y crónicos dentro y fuera de los hospitales.

Nuestra sede principal se encuentra en Alemania, tenemos presencia e infraestructura internacional, siendo una de nuestras fortalezas, ya que comercializamos, producimos, distribuimos y desarrollamos productos en todo el mundo: allí donde nuestros clientes nos necesitan. A través de esta estructura descentralizada, tratamos de satisfacer las necesidades del personal sanitario en cuanto a terapias y cuidados para el paciente.

Fresenius Kabi puede asegurar una gran fiabilidad de suministro de productos gracias a su presencia local en gran parte de los países, que se apoya en una red global de centros de producción.

Gracias a nuestra presencia internacional, nuestros empleados aportan diversas culturas, experiencias y conocimientos a la empresa. Valoramos esta diversidad como un activo de nuestro negocio, que refleja las distintas realidades de mercado en las que operamos. A través de una cultura de trabajo en equipo y colaboración, promovemos la interacción entre distintos países, funciones y jerarquías.

En nuestra organización vivimos nuestros seis valores Enfoque al Cliente, Calidad, Integridad, Colaboración, Creatividad y Pasión y compromiso, que están impulsados por nuestra filosofía del **"Cuidado de la vida"**.

## II. JUSTIFICACIÓN

---

Fresenius Kabi enfocados en nuestra filosofía del “Cuidado de la Vida” y la tarea de llevar valor a nuestros pacientes y clientes a través de nuestros productos de alta calidad que lleve a una mejora en la calidad de vida de los pacientes combinada con un alto grado de seguridad en la rutina médica, nos llevó a comprometernos a cumplir con los principios del Pacto Global, siendo parte de las organizaciones con visión de tener un cambio y mejora a nivel mundial.

Hemos buscado la oportunidad de aliarnos a otras organizaciones para llevar a cabo programas establecidos en el principio ODS3 Salud y Bienestar, enfocando nuestros esfuerzos en mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores y de la comunidad de nuestro entorno para ser una empresa socialmente responsable, integrando en nuestra labor el interés social y cuidado de nuestro entorno, fortaleciendo las relaciones con nuestros clientes y colaboradores como socios estratégicos.

### III. DERECHOS HUMANOS

---

**PRINCIPIO 1:**

***“Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”.***

**PRINCIPIO 2:**

***“Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos”.***

#### 1. COMPROMISO

Como una empresa del cuidado de la salud, contamos con altos estándares éticos en nuestra compañía y nuestros productos, estamos comprometidos a tratar respetuosamente e imparcialmente a todos nuestros colaboradores, nuestro éxito se basa en las habilidades y compromiso de nuestros empleados y fomentar la responsabilidad individual y el espíritu de trabajo en Equipo.

Fresenius Kabi busca proporcionar un lugar de trabajo seguro, sano y productivo para nuestros colaboradores.

#### 2. SISTEMAS

Nuestros procesos están alineados al código de conducta corporativo y al reglamento interno que todos los colaboradores tienen conocimiento del mismo.

Se han mantenido los procesos de cómo cuidar de los derechos de nuestros colaboradores protegiéndolos y asegurándonos que no se toleren los actos de represalia contra cualquier persona que haga un reporte sobre una violación o una sospecha de violación de la ley, mediante diferentes canales

- A nivel corporativo mantenemos una comunicación a la línea directa que nos permite consultar o reportar anónimamente comportamientos que van en contra de nuestro Código de Conducta o que violen las leyes o regulaciones locales. Este servicio está disponible 24/7, es operado por una compañía independiente e imparcial y el reporte es anónimo.
- Mantenemos activo nuestro programa anual de Riesgo Psicosocial, que consiste en realizar charlas para evitar la discriminación en el empleo, abordamos temas como el acoso sexual, el acoso laboral en el lugar de trabajo y, discriminación para las mujeres trabajadoras.

### 3. ACTIVIDADES

- Anualmente desde el corporativo se realizan entrenamientos en la plataforma virtual de la compañía, este es un proceso obligatorio.
- Nuestra herramienta más importante es la comunicación, es por esta razón que para que el colaborador esté identificado con los procesos se realizan capacitaciones internas sobre políticas y procedimientos, en estos entrenamientos ven: el manual de calidad, temas de farmacovigilancia, buenas prácticas de documentación, etc.
- También manejamos reuniones para dar a conocer los objetivos anuales. Una vez al año el personal del área comercial recibe sus objetivos del año en la convención de ventas y el personal administrativo y operativo se reúnen directamente con cada jefe directo.
- Para fomentar nuestros valores, los colaboradores reciben al inicio del año calendarios y agendas bandeadas con el logo y el significado de cada valor, para que siempre los tengan presentes y realizamos actividades de TEAM BUILDING que permitan potencializar en la práctica los valores de la compañía con nuestros colaboradores.
- Se han generado programas de bienestar dirigido a todos los colaboradores a nivel Nacional.
- Cuidando de la salud de nuestro personal generando actividades de salud y deportivas.
- Contamos con un plan de mantenimiento anual de equipos e instalaciones,
- En coordinación con el área de ingeniería se determinan lineamientos para prever y anticipar los fallos de las máquinas.
- Contamos con espacios para capacitaciones cumpliendo con los estándares corporativos.
- Mantenemos nuestro sistema para responder en casos de emergencias, estas consisten en elementos que nos permitirán actuar de manera segura en caso de un siniestro que pueda surgir en las instalaciones.
- Contamos con sistema contra incendios; así como un Plan de emergencias en el que los colaboradores deben ser evaluados en la aplicación del mismo a través de simulacros dentro de las instalaciones.

### 4. INDICADORES

- Todos nuestros procedimientos están ingresados en nuestro sistema corporativo.
- Llevamos un control estricto de registros de capacitación administrado por el área de Calidad. **(Anexo 1)**
- Departamento médico cumple con las charlas establecidas por la legislación. **(Anexo 2)**

## IV. ESTÁNDARES LABORALES

---

### **PRINCIPIO 3:**

***“Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación 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 la ocupación”.***

### **1. COMPROMISO**

Como grupo estamos comprometidos a no vulnerar los derechos de nuestros colaboradores, mantenemos la filosofía de puertas abiertas generando canales de comunicación directa con las Gerencias de áreas para que nuestros colaboradores puedan comunicar sus inquietudes y mantener un canal de comunicación abierta y confiable, tomando acciones correctivas en los casos requeridos.

### **2. SISTEMAS**

- Procesos establecidos de selección de personal contamos con fuentes de reclutamiento contratadas, que nos brinda una amplia base de profesionales para pre - seleccionar candidatos en base a nuestros perfiles (Multitabajos, LinkedIn, Alianzas con universidades).
- Contamos con una herramienta que automatiza y optimiza el proceso de reclutamiento y selección. Desde el registro del candidato, filtrando la hoja de vida, evaluación de competencias laborales y concluye con una video entrevista proporcionando un ranking de los mejores candidatos.
- Proceso de selección y evaluación de proveedores por el área de Compras, quien lleva un control específico y que cumpla con los estándares corporativos.

### 3. ACTIVIDADES

- Los procesos de selección son administrados por el área de Recursos Humanos, quien proporciona al cliente interno la terna final evaluada y con las referencias verificadas, iniciando el proceso de entrevistas con el dueño del proceso, quien es responsable de identificar las competencias específicas del puesto en los candidatos
- Alineados a nuestra legislación, tenemos la política de no contratación, uso, apoyo o consentimiento, al trabajo ilegal de los niños, niñas y adolescentes, éste proceso se extiende a nuestros proveedores de servicios y esto lo validamos mediante el proceso de calificación de proveedores donde se detalla algunos pasos que deben cumplir.
- Reunión anual para dar a conocer los objetivos anuales y fortalecer nuestros valores corporativos
- Reuniones Bimensuales con Gerencia general y el personal de áreas operativas.

### 4. INDICADORES

- Formato de auditoria a proveedores para evaluar el cumplimiento de los estándares corporativo. **(Anexo 3)**
- Formato de entrevistas para la evaluación del candidato idóneo para la posición. **(Anexo 4)**
- Reporte de indicadores de ingresos anuales. **(Anexo 5)**

## V. MEDIO AMBIENTE

---

### **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 medioambiente”.***

### **1. COMPROMISO**

Estamos comprometidos a cumplir con nuestro propósito de “cuidar la vida” a través de procesos controlados y la mejora continua con enfoque preventivo en el ambiente y al personal, a fin de encontrar las mejores respuestas a los desafíos que nos enfrentamos. Asegurar que las instalaciones ofrezcan las condiciones apropiadas para la prevención y cuidado del ambiente, así como del personal.

### **2. SISTEMAS**

Fresenius Kabi mantiene un Certificado Ambiental ante el Gobierno del Guayas CAFA-198-DMA-GPG, el mismo está sujeto a verificaciones en sitio por parte de las autoridades competentes; este certificado nos obliga a ejecutar actividades tales como mediciones laborales, mediciones ambientales, actividades para la prevención y cuidado del personal tales como la dotación de equipos de protección personal, rutas de inspección a equipos, entre otros.

### **3. ACTIVIDADES**

Para asegurar las condiciones apropiadas para la prevención y cuidado del ambiente, durante el año 2019 se realizaron:

Registro de inspecciones y rutas de inspección para equipos críticos de la compañía los cuales nos permiten tomar acciones en caso de desviaciones.

- Las rutas más importantes de la compañía son: Ruta de inspección a tableros eléctricos, grupo electrógeno (generadores) de la compañía, sistemas contra

incendios, iluminación perimetral; con sus respectivas frecuencias de ejecución los cuales están dentro del sistema de gestión de compañía ISO 9001:2015.

Medición y ejecución de monitoreo ambientales, con empresa externa el cual nos entrega un informe detallado con respecto a la situación de la compañía.

Para asegurar las condiciones apropiadas para la prevención y cuidado del personal se tienen:

- Programa de dotación de EPP para los colaboradores.
- Mediciones de las condiciones laborales con proveedor externo a fin de asegurar un trabajo seguro en las instalaciones; al concluir las mediciones se recibe un informe detallado con respecto a las condiciones de trabajo a las que está sujeto el colaborador, el servicio se maneja a través de contrato bial con proveedor externo.



**Charla sobre uso de EPP personal operativo y Servicio Técnico**

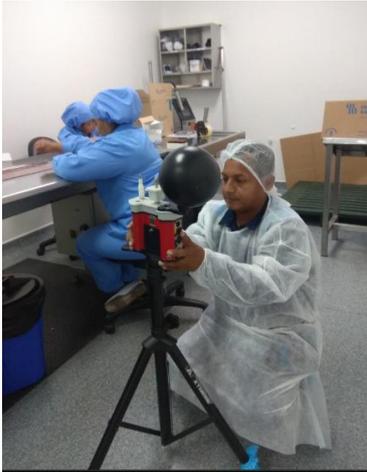
### **Mediciones Laborales & Ambientales**



**Ruido Ambiental**



**Iluminación**



**Confort Térmico**



**Dosimetría Laboral**

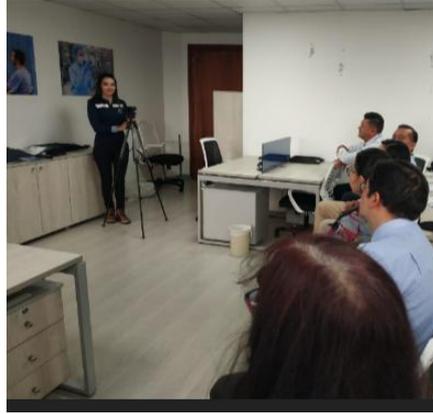


**Medición de gases a grupo electrógeno**

#### **4. INDICADORES**

Actualmente tenemos las áreas dentro de los parámetros normales de ruido ambiente interno y ruido ambiente externo; respecto al tema de iluminación tenemos un cumplimiento del 93% respecto a las áreas totales de la compañía; las áreas que se deben corregir son las de Subgerente de Ingeniería (la medición se ejecutó en el mes de agosto)

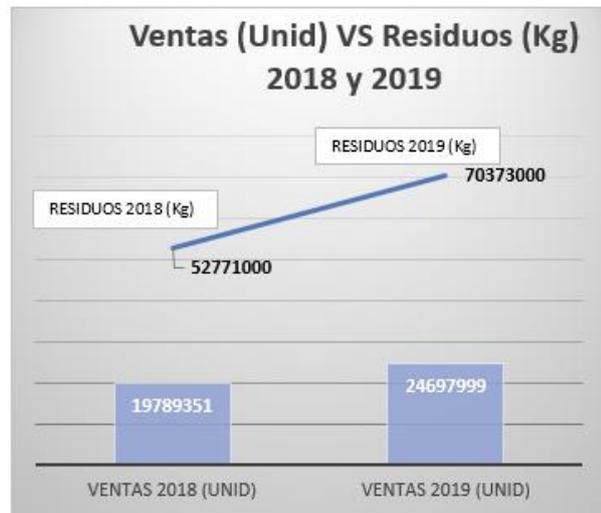
Se realizó una Feria de Seguridad, Salud y Ambiente con el propósito de dar a conocer a todos los colaboradores, así como empresas del sector las actividades ejecutadas por la compañía y los resultados de las mediciones ambientales y laborales junto con la metodología aplicada.



Feria de Seguridad en Durán y Quito

Respecto a nuestra gestión de residuos se debe mencionar que la gestión del año 2019 se muestra de la siguiente manera.

Año	Residuos (Kg)	Ventas (Unid)
2018	52771000	19789351
2019	70373000	24697999



Como se puede apreciar existe un incremento con respecto al año 2018 en un 33% respecto a los Kg procesados. Sin embargo, en comparación con el total de ventas del año, se mantiene el mismo comportamiento con respecto al año 2018. Lo que nos confirma que la gestión con respecto a productos caducados es adecuada para el volumen de unidades manejadas.

## VI. ANTICORRUPCIÓN

---

### **PRINCIPIO 10:**

***“Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno”.***

#### **1. COMPROMISO**

Fresenius Kabi está comprometida a cumplir con los máximos estándares profesionales y éticos de nosotros y de aquellos con quienes nos asociamos (Business Partners), **para prevenir que las consecuencias de la corrupción aumenten o lleguen a dañar de forma irreversible el mercado o nuestra propia reputación.**

- Competimos activamente en el mercado al cumplir con las leyes y reglamentos que apliquen a nuestro negocio en cada país donde estamos presentes. Los colaboradores no deben intentar reducir o limitar la competencia para las actividades de negocio al tomar medidas inapropiadas.
- Al momento de elaborar contratos o acuerdos de negocios, todo proveedor o cliente debe completar una serie de requisitos incluido los formatos, donde se comprometen a no dar un manejo inadecuado de nuestros productos y cumplir con nuestro proceso de compliance.
- Dentro de la firma de contratos y acuerdos que se manejan con los clientes y proveedores existe la cláusula de cumplimiento de leyes donde se detalla lo siguiente: *“El Socio de Negocio actuará, y se asegurará que sus empleados, directores, oficiales, afiliadas, agentes y otros que actúen en su nombre (los “Representantes”) despacharán, almacenarán, manipularán, distribuirán, promocionarán y/o comercializarán en un todo de acuerdo con las leyes y regulaciones que gobiernan la República del Ecuador, incluidas pero no limitadas a legislación en materia de defensa de la competencia, **anti soborno y anti corrupción** (las “Leyes Aplicables”).*
- La Compañía está obligado a mantener medidas preventivas y de detección para gestionar los riesgos relacionados con el Lavado de Dinero y la Financiación del Terrorismo asociados con las actividades mercantiles, por lo que previo a cualquier compromiso contractual o acuerdo vinculante con un socio de negocio, debe ser analizada para determinar si dicho socio de negocio no está dentro de la lista de partes sancionadas, por lo que estos procesos de evaluación de proveedores y creación de clientes son etapas claves antes de gestionar un compromiso contractual, el mismo que está dentro de un procedimiento interno.

## 2. SISTEMAS

- **Sistema SAP GTS – 45:** Sistema que realiza un examen sobre el socio de negocio para determinar si éste no está dentro de la Lista de Partes Sancionadas, antes de crear al cliente o proveedor (socio de negocio) en el ERP de la compañía.
- **Sistema SAP P11: Herramienta de cumplimiento corporativa** para aprobación de Clientes y Proveedores.

## 3. ACTIVIDADES

- Es responsabilidad del Asistente de facturación (Solicitante), asegurar de que todos los clientes a ser creados realicen la declaración de socio de negocio sensible como primer filtro para determinar si dicho proveedor no está dentro de la lista de partes sancionadas (SAP GTS – 45). Si lo está, demandará la aprobación de la diligencia debida (Due Diligence) previo a su creación; Luego de que el asistente de facturación, verifique la documentación completa, el Gerente de Finanzas validará la información e ingresará el formulario para aprobación en la herramienta de cumplimiento corporativa (SAP P11) y una vez que la solicitud es aprobada, el Gerente Financiero notifica al Gerente Comercial, Gerente de Operaciones, Coordinador de Crédito y Cobranzas, Supervisora de Facturación y Asistente de facturación para información y acción.
- Es responsabilidad del Asistente de Compras Locales (Solicitante), asegurar de que todos los proveedores a ser creados realicen la declaración de socio de negocio sensible como primer filtro para determinar si dicho proveedor no está dentro de la lista de partes sancionadas (SAP GTS – 45). Si lo está, demandará la aprobación de la Diligencia Debida (Due Diligence) previo a su creación; luego de haber verificado toda la información completa el Gerente de Finanzas validará la información e ingresará el formulario para aprobación en la herramienta de cumplimiento corporativa (SAP P11) y una vez que la solicitud es aprobada, el Gerente Financiero notifica a la Jefa Contable, Gerente Comercial, Gerente de Operaciones y Jefe de Compras Locales e Importaciones para información y acción.

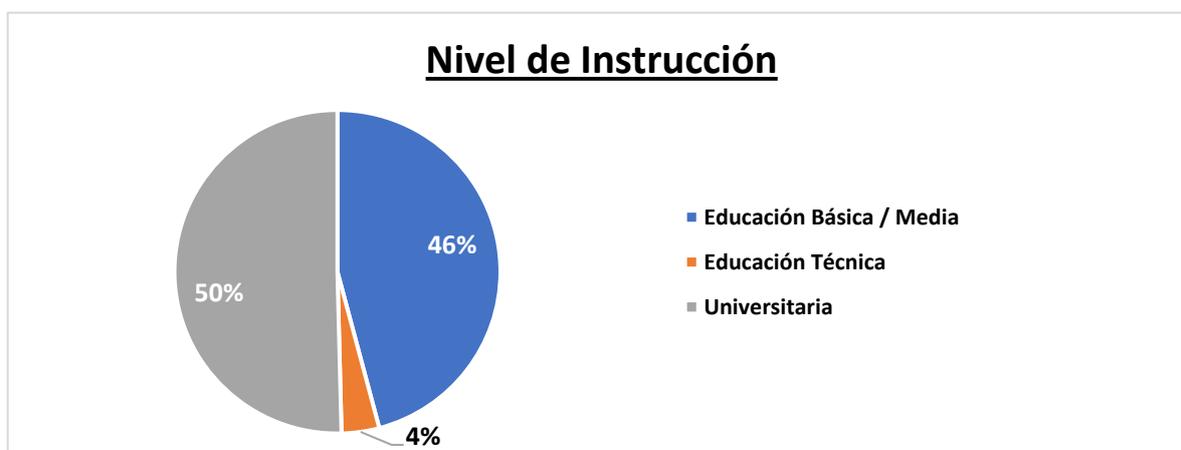
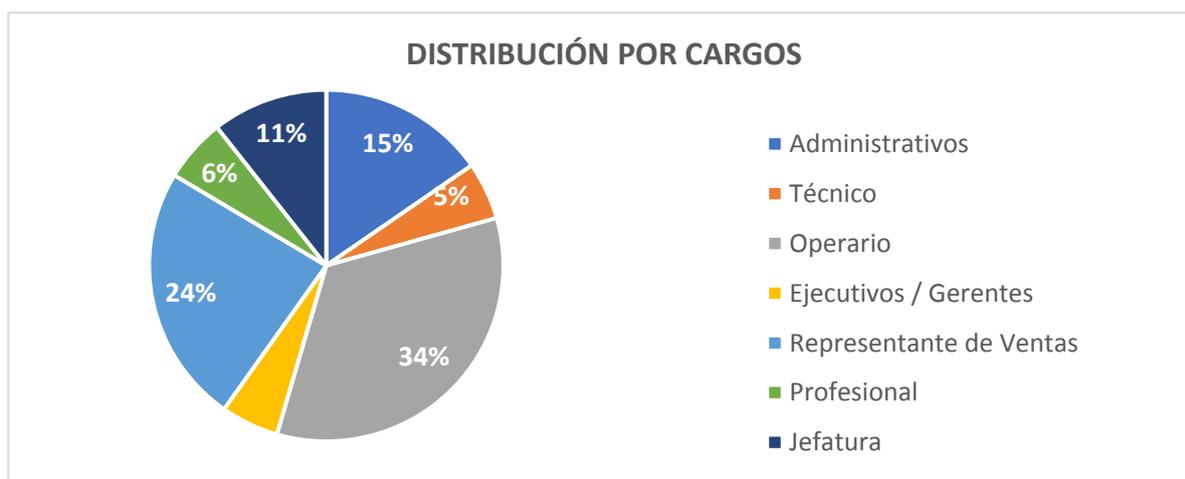
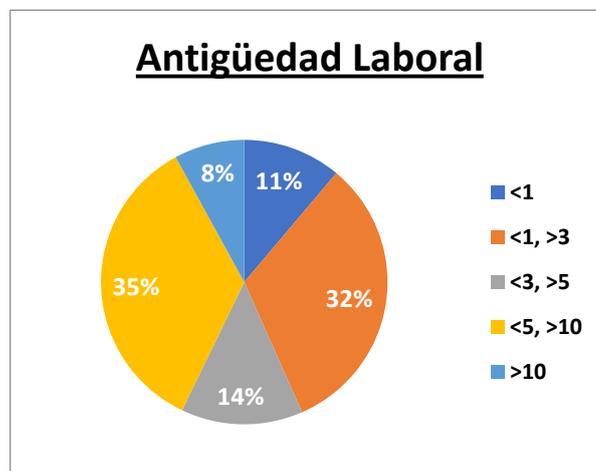
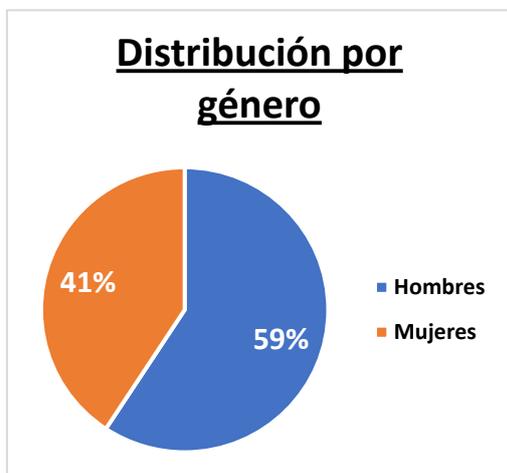
## 4. INDICADORES

Al cumplir con los procesos antes descritos, tanto los procesos de evaluación de proveedores y creación de clientes (etapas claves para el filtro de socios de negocio) se ha evitado en un 100% caer en procesos de corrupción, sobornos, lavado de dinero y financiamiento del terrorismo.

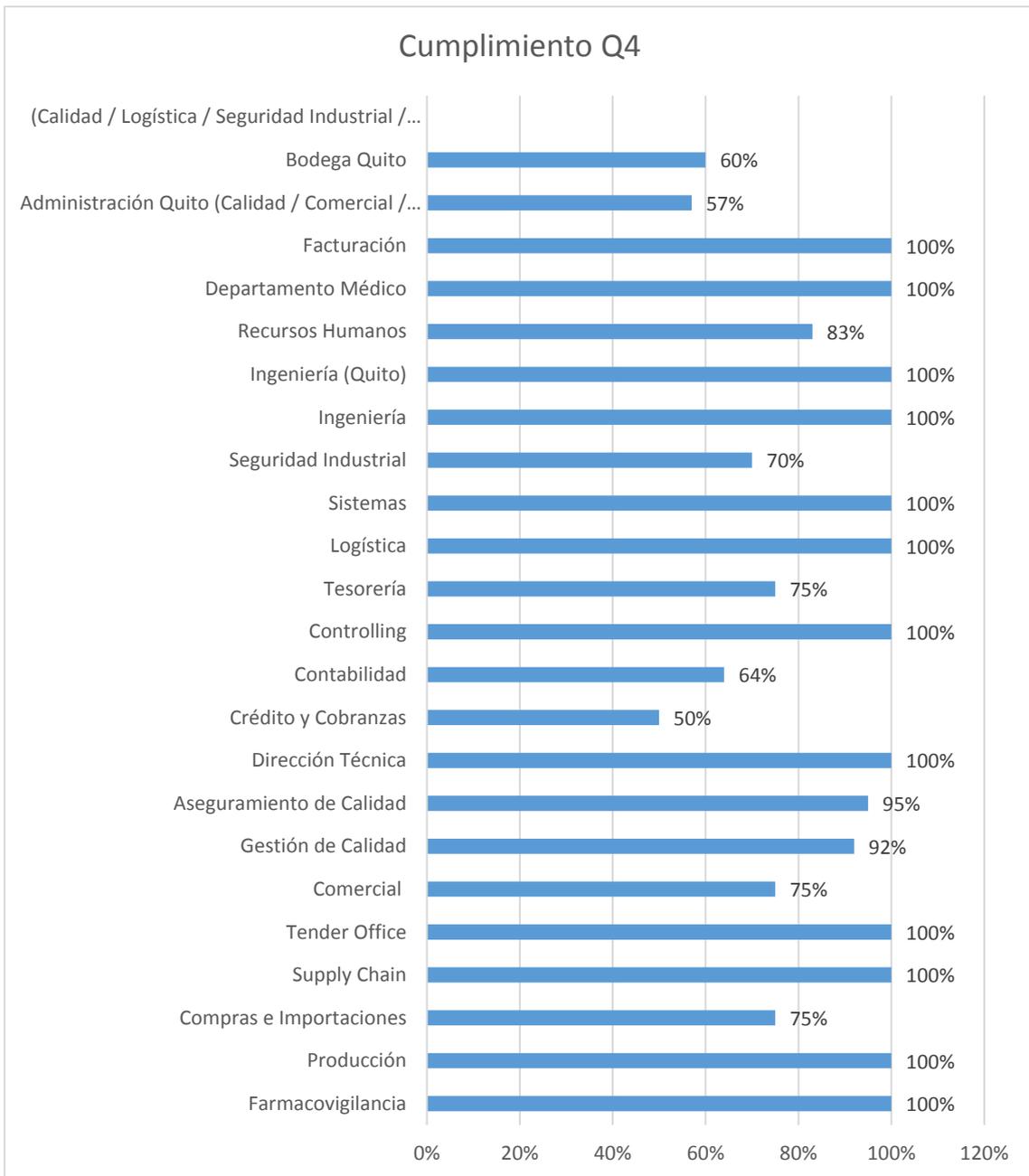
Cabe mencionar que todas las aprobaciones tienen validez de 3 años y aplican únicamente para el alcance de actividades/transacciones para las cuales fueron otorgadas.

## VII. ANEXOS

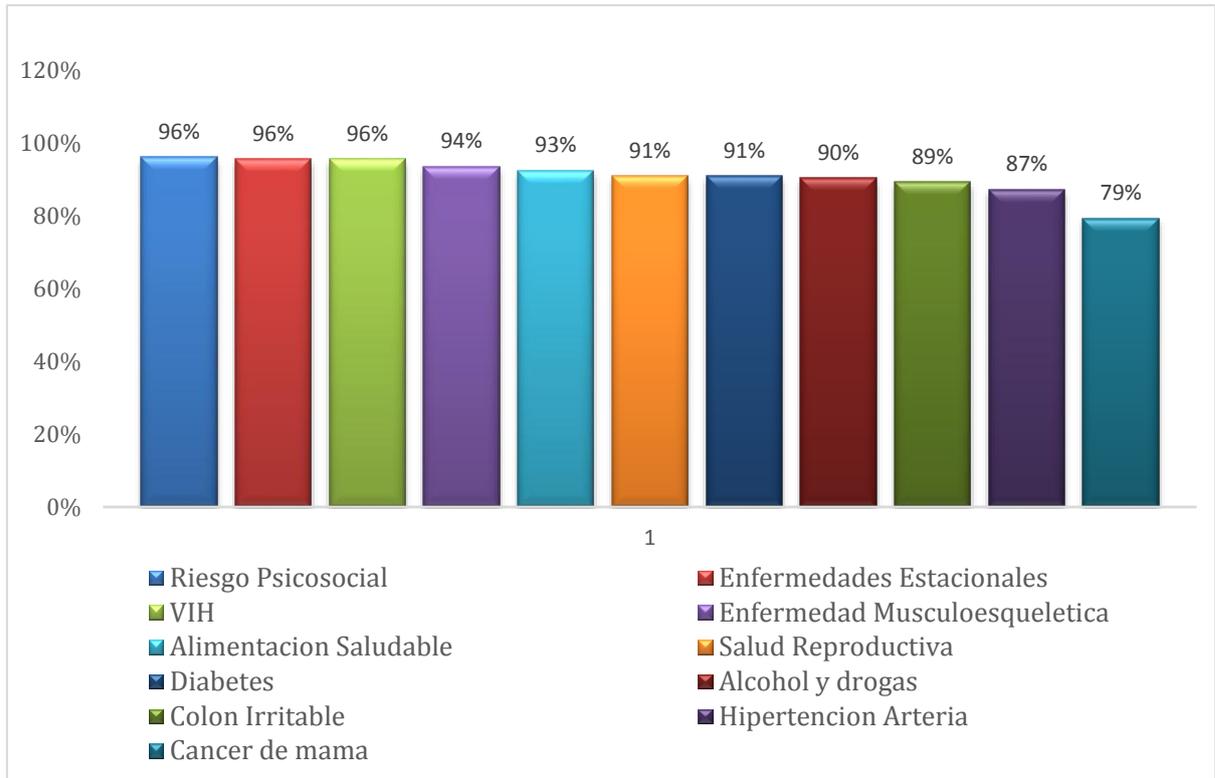
### DATOS DEMOGRÁFICOS



**Anexo 1: Reporte de cumplimiento de charlas dentro de la compañía.**



## Anexo 2: Cumplimiento de charlas del dispensario médico



## Anexo 3: Formato de evaluación de proveedores.

PLAN DE AUDITORIA					
		<b>Código:</b>	R-GC-28		
		<b>Versión</b>	01		
		<b>Fecha:</b>	8/6/2015		
		<b>Página:</b>	1 de 1		
<b>Fecha:</b>					
<b>Equipo Auditor:</b>					
<b>Objetivo de la Auditoria:</b>					
<b>Alcance de la Auditoria:</b>					
<b>Criterio de la Auditoria:</b>					
<b>Reunión de Apertura:</b>					
AREA	HORA	CLAUSULA DE LA NORMA ISO 9001 : 2015	AUDITOR	CARGOS AUDITADOS	NOMBRES

## Anexo 4: Formato de Reporte de Entrevistas para los procesos de selección



REPORTE DE ENTREVISTA - NIVEL ADMINISTRATIVO

Nombre: \_\_\_\_\_ Posición solicitada: \_\_\_\_\_  
 Edad: \_\_\_\_\_ Compañía: \_\_\_\_\_

**→ Reporte del Entrevistador**

Clasifique cada característica de uno a cuatro, con el 1 como la calificación más baja y 5 como la más alta

**Características personales**

	1	2	3	4	5
Motivación					
Cooperación con el entrevistador					
Relaciones interpersonales					
Aptitudes de comunicación					

**Características relacionadas con el puesto**

	1	2	3	4	5
Educación (nivel académico)					
Experiencia para este puesto					
Conocimiento del puesto					
Bilingüedad (en caso de necesitarse)					

**→ Clasificación global para el puesto**

1

2

3

4

5

No satisfactorio      Marginal      Promedio      Arriba del promedio      Superior

1-2 **No se recomienda su contratación**  
 3 **Se puede considerar**  
 4-5 **Se recomienda su contratación**

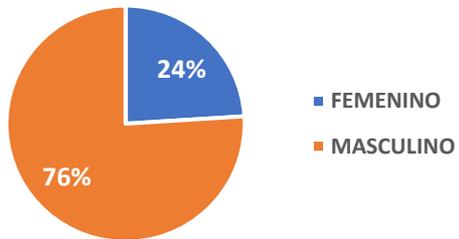
Comentario u observaciones. \_\_\_\_\_

Entrevistador. \_\_\_\_\_ Fecha. \_\_\_\_\_

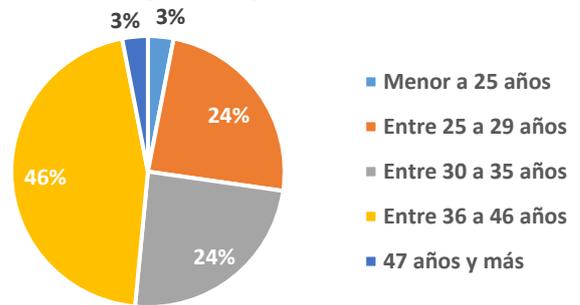
Recursos Humanos

## Anexo 5: indicadores de selección

### INGRESOS POR GÉNERO



### Ingresos por edades



## Reunión Anual de Objetivos de la Compañía



Programa de Reconocimiento Bimensual a colaboradores

