



Red Pacto Global Chile



Santiago, febrero 2021
Secretario General
Naciones Unidas
New York, NY 10017
USA

Estimado Sr. Secretario General,

Desde Chile, país plataforma para el desarrollo de negocios en Sudamérica, **Acciona** apoya los diez principios del Pacto Global, referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la Corrupción. Desarrollamos todas nuestras actividades respetando cada uno de estos principios, los que han pasado a formar parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía.

En Acciona, reforzamos nuestro compromiso de contribuir a un mundo más sostenible, a través del envío de nuestra Comunicación sobre el Progreso (COP), que describe los esfuerzos que ha realizado la compañía, para implementar los diez principios, durante el año 2020. Este documento da cuenta de las actividades y programas que se han realizado para cada uno de los pilares, y también muestra aquellas acciones vinculadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Seguiremos contribuyendo este año en cada uno de los principios y continuaremos participando activamente de la Red Pacto Global Chile.

Atentamente



José Ignacio Escobar
CEO Acciona Energía Chile

COMUNICACIÓN ACCIONA 2020

DERECHOS HUMANOS

A través del Código de Conducta, la Política de Derechos Humanos y Política de Recursos Humanos y Prevención de Riesgos Laborales, ACCIONA se compromete a respetar los derechos humanos (DDHH) y libertades públicas reconocidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas. La responsabilidad del respeto de los DDHH recae en todas las personas y entidades a las que les es de aplicación el Código de Conducta, incluidos todos los negocios y responsables de los proyectos. Asimismo, la compañía asume como pautas básicas de comportamiento, entre otras, la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los Convenios de la OIT, las Directrices para empresas multinacionales de la OCDE y el Pacto Mundial de Naciones Unidas,

ACCIONA cuenta con una Política de Derechos Humanos donde apoya, respeta y contribuye a la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente, con el objetivo de no ser cómplice de ninguna forma de abuso o vulneración de los mismos, entre los empleados, proveedores, contratistas, colaboradores, socios, competidores, clientes, comunidades locales y la sociedad en general. La compañía se compromete a defender el cumplimiento y protección de estos derechos en todas sus actividades y áreas geográficas donde está presente, así como a impulsar la adopción de estos principios y valores en aquellas empresas en las que participan, aun sin tener el control, así como entre sus proveedores, contratistas y colaboradores. ACCIONA se compromete a respetar los derechos humanos y libertades reconocidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y sus principales instrumentos: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Declaración de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y Convenios de la Organización Internacional del Trabajo; la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social; las líneas directrices para empresas multinacionales de la OCDE y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. ACCIONA apoya los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas, asumiendo la responsabilidad de respetar los derechos humanos.

Se compromete a no producir, participar o ser cómplice de acciones que comprometan los derechos humanos universales reconocidos en la legislación nacional e internacional. En los países donde la legislación o la regulación nacional pueden entrar en conflicto con el cumplimiento de derechos humanos, la compañía establecerá las medidas de control de riesgos y mitigación precisas.

No acepta la vulneración de derechos humanos entre sus empleados, así como tampoco entre sus proveedores, contratistas, colaboradores, clientes ni comunidades. No acepta ningún tipo de discriminación por motivos de edad, raza, etnia, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, orientación sexual, origen social o discapacidad.

Rechaza el trabajo forzoso en todas sus formas y cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, o cualquier otra conducta que intimide u ofenda los derechos de las personas. Promueve una infancia segura y rechaza el trabajo infantil en cualquiera de sus actividades en cualquier región.

Reconoce el derecho de los trabajadores de disfrutar de un entorno de trabajo digno, seguro y saludable. Defiende la libertad de afiliación, asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Se compromete a ofrecer un trabajo digno que permita satisfacer las necesidades básicas de las personas y sus familias. Pone los medios para evitar que sus actividades supongan un riesgo para la seguridad y salud de las personas.

ACCIONA se compromete a identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos mediante:

- Evaluación de impactos - Evalúa los impactos reales y potenciales en derechos humanos, derivados tanto de sus actividades de negocio como de sus relaciones comerciales
- Prevención y remediación- Establece medidas de prevención sobre los impactos potenciales y en caso de producirse, se compromete a desarrollar mecanismos de remediación.
- Normalización- Establece los procesos y los procedimientos específicos, así como las responsabilidades y recursos necesarios para llevar a cabo estas medidas y mecanismos.
- Mecanismos de reclamación- Establece canales de comunicación para que las partes interesadas puedan comunicar o denunciar cualquier asunto relacionado con derechos humanos con el objetivo de poner en marcha los mecanismos de reparación antes posible.
- Seguimiento- Realiza un seguimiento de la eficacia de las respuestas llevadas a cabo y las comunicaciones a las personas o grupos que pueden verse afectados, así como a otros grupos de interés.
- Reporte- Comunica las medidas que toma para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos. En el caso de que se detecta hechos graves de vulneración, la empresa

Durante el 2020 se realizó un diagnóstico sobre derechos humanos en comunidades aledañas a los proyectos de la compañía. Realizándose este diagnóstico en las comunidades del área de influencia de la Planta Fotovoltaica Usya, ubicada en la comuna de Calama, Región de Antofagasta.

El diagnóstico centrado en los derechos humanos se realizó utilizando la documentación y los criterios y experiencia de los equipos que participaron (Recursos Humanos, Cadena de Suministro y Social). El análisis final se realizó en base a las publicaciones más relevantes sobre due diligence y derechos humanos y la experiencia del equipo de análisis.

El diagnóstico también contempló una etapa de formación sobre Empresas y Derechos Humanos. El objetivo de la formación era promover el conocimiento sobre empresas y Derechos Humanos entre los equipos que participaron en el proyecto.

La capacitación consistió en identificar los conocimientos previos de los miembros del equipo en materia de Debida Diligencia y Derechos Humanos a través de un cuestionario a medida. Después de recopilar esta información previa, se lanzó un curso en línea, y se proporcionaron publicaciones claves.

El curso online de derechos humanos, expuso nociones básicas sobre el tema, los retos y oportunidades a los que se enfrentan empresas como ACCIONA en el cumplimiento de los derechos humanos, así como las diferentes herramientas accesibles para gestionarlos.

Para realizar el diagnóstico se elaboró una herramienta para ser utilizada por los equipos, que se basó en la “Evaluación rápida de la evaluación del cumplimiento de los derechos humanos (HRCA)” elaborada por el Instituto Danés de Derechos Humanos.

El Quick Check hecho a medida se proporcionó a los equipos, y consideraba las siguientes tres áreas:

1. Prácticas de empleo en relación con los derechos de las personas empleadas por la empresa o que buscan empleo en la empresa;
2. Impacto en la comunidad en relación con los derechos de las personas que residen en sociedades (incluidas las sociedades definidas por fronteras políticas, culturales o geográficas) que se ven afectadas por las actividades o productos de la empresa;
3. Gestión de la cadena de suministro sobre los derechos de las personas afectadas por las operaciones de los socios comerciales, ya sea como empleados, residentes locales u otras partes interesadas

Dentro de los principales resultados, podemos mencionar que con respecto al "trabajo forzoso", la empresa toma las medidas necesarias para garantizar que no participa ni se beneficia de ninguna forma de trabajo forzoso (esto puede incluir trabajo en régimen de servidumbre, servidumbre por deudas, trabajo forzoso en prisión, esclavitud, servidumbre o trata de personas). Además, la empresa se abstiene de retener las cédulas de identidad, documentos de viaje y otros documentos personales importantes de sus empleados. Todas estas cuestiones relativas a la gestión de datos personales se incluyen en la Política de privacidad.

Respecto al “trabajo infantil y trabajadores jóvenes” la empresa tiene una política que establece que la empresa rechaza el trabajo forzoso en todas sus formas. Además, hace referencia a la edad mínima para trabajar, la cual cumple con las leyes nacionales. El departamento de Recursos Humanos verifica los documentos oficiales antes de contratar a un nuevo empleado.

En materia de “no discriminación” la compañía cuenta con una política que establece que ACCIONA no tolera ningún tipo de discriminación, En el proyecto Usya, todos estos compromisos también se aplican. Además, en los anuncios de empleo, la empresa no hace referencia a características irrelevantes, como religión, nivel social, y no solicite a los solicitantes preguntas inapropiadas que puedan intentar violar su privacidad, y los anuncios se publican con lenguaje inclusivo.

En materia de “libertad sindical” se defiende la libertad de afiliación, asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Sin embargo, en el proyecto Usya no hay sindicato conformado, pero sí existe una cultura de puertas abiertas que permite conversar con los trabajadores sobre las consultas que puedan tener.

Con respecto a las “condiciones de empleo y trabajo”, la empresa toma medidas en el proyecto para proteger a los trabajadores de actos de acoso, abuso o amenazas físicos, verbales, sexuales o psicológicos en el lugar de trabajo. Existe un Protocolo de Actuación para situaciones de acoso que se difunde a los trabajadores el día de la inducción de ingreso a la compañía. Además, en cuanto a la investigación de esas situaciones de acoso se encuentra reflejado en el Código de Trabajo chileno, que establece los tiempos que tiene la empresa para investigar una denuncia de acoso y tomar medidas preventivas y disciplinarias. También se refleja en la normativa interna de ACCIONA.

La empresa ofrece un salario digno, que permite a los trabajadores satisfacer las necesidades básicas de ellos mismos y de sus dependientes. Ese salario digno es superior al promedio chileno. La empresa concede a los empleados vacaciones pagadas y licencia por enfermedad cada año y licencia parental para el cuidado de un recién nacido o un hijo recién adoptado.

ACCIONA cuenta con una metodología propia para la Gestión del Impacto Social, que determina las buenas prácticas que la empresa debe tener con las comunidades. En este sentido, con las comunidades del área de influencia, y con las comunidades indígenas, en el caso del proyecto Usya, se mantiene un diálogo constante desde el inicio, donde las comunidades son sensibilizadas sobre los riesgos del proyecto, las medidas de indemnización y los mecanismos de quejas y reclamaciones, entre otros.

Existe un mecanismo para escuchar, procesar y resolver las quejas de la comunidad local que es manejado por una persona del proyecto Usya. Las comunidades del área de influencia del proyecto pueden presentar sus quejas y reclamaciones a la empresa y éstas son recibidas y atendidas, de acuerdo con los principios de la Política de Acción Social, con colaboración, ética y compromiso. El Coordinador de Relaciones con la Comunidad, se encarga de la gestión del canal de comunicación con la comunidad. La comunidad conoce el canal de quejas, consultas y sugerencias, que se comunica en todas las reuniones desde las primeras etapas de los proyectos.

A nivel de empresa, la debida diligencia, centrada en el ejercicio de los derechos humanos es un proceso continuo. Pero, se lleva a cabo un proceso de evaluación de riesgos al diseñar, construir y operar la instalación. En Usya se realizó una evaluación de riesgos previa al desarrollo considerando algunos riesgos ESG. La evaluación de riesgo ambiental y social es parte del requerimiento legal, de esa manera Usya fue evaluada en el SEIA (sistema de evaluación de impacto ambiental) lo que significa que se identificaron y evaluaron todos los impactos ambientales y sociales.

En cuanto a la gestión de la cadena de suministro, ACCIONA considera a sus terceros, clientes, socios, proveedores y gobiernos como grupos de interés muy relevantes. Se consideran en sus políticas, principalmente en lo que respecta a las relaciones éticas y su impacto en la sostenibilidad. En concreto, ACCIONA promueve la implicación de sus proveedores en proyectos orientados a la protección medioambiental para reducir los impactos de su cadena de suministro e impulsa el ahorro en el consumo energético y la mejora de la eficiencia energética en su cadena de suministro y otros procesos.

Todos los proveedores, contratistas y colaboradores involucrados en el proceso de compras de ACCIONA deben compartir sus valores de sostenibilidad. La compañía se compromete a transmitir estos criterios a través de esta extensa red, anticipando, localizando, analizando y corrigiendo los riesgos de incumplimiento.

La compañía, está muy comprometida con la selección y seguimiento del desempeño de todos los principales proveedores, contratistas, subproveedores, socios de empresas conjuntas y otros socios comerciales importantes. En cuanto a su compromiso con los derechos humanos, se ha hecho un esfuerzo para incluir estos temas como criterios de evaluación, a nivel de empresa. En Chile, la empresa mantiene registros de los compromisos asumidos por los proveedores, asociados en materia de derechos humanos y sociales, que se recopilan a través de Procur-e. Todos los proveedores con pedido, cuando se registran en Procur-e, deben aprobar la autodeclaración

responsable que incluye las cuestiones de derechos humanos. Estas cláusulas incluyen, además, su compromiso con los Principios del Pacto Mundial, la Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, la integración de la cláusula de habilitación diferenciada, y las relacionadas con el Canal Ético.

LABOR

En relación a los derechos laborales, ACCIONA cuenta con una Política de Recursos Humanos, que describe los principales principios de la compañía.

En ACCIONA prima el comportamiento ético y la seguridad como valores identificativos y diferenciales de la forma de trabajar de la compañía, asimismo, compromete con el éxito y el desarrollo profesional de sus empleados, invirtiendo permanentemente para disponer del mejor talento.

ACCIONA vela por el respeto de los Derechos Humanos, y los principios más avanzados en materia de protección de los Derechos Humanos y Laborales de los organismos internacionales, así como por la seguridad y el bienestar laboral de todos sus empleados. La compañía fomenta valores éticos de respeto, cooperación, trabajo en equipo y las pautas de comportamiento recogidas en el Código de Conducta.

Mediante la adopción de prácticas de empleo compatibles con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, prohíbe el trabajo forzoso en todas sus formas. Impulso de la igualdad efectiva, y promueve la contratación de los mejores profesionales, asegurando la igualdad real de oportunidades, el reconocimiento de las capacidades personales y el mérito profesional y rechazando cualquier tipo de discriminación por motivos de edad, raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, orientación sexual, origen social o discapacidad.

Fomenta las condiciones laborales competitivas, ofrece una remuneración justa y equitativa, y unas condiciones profesionales competitivas, asimismo, cuenta con planes de detección y retención del talento, con programas de desarrollo para sus profesionales facilitando la adquisición de nuevos conocimientos formas de gestión, así como el desarrollo de nuevas habilidades y competencias. Libertad de negociación y asociación.

Favorece la conciliación entre la vida laboral y la vida personal de sus trabajadores que ofrecen mecanismos flexibles que promuevan el bienestar del trabajador y su entorno conforme a las mejores prácticas de los lugares donde actúa en sus sectores de actividad.

Integra los principios de contratación socialmente responsable, contando con planes de igualdad, diversidad e inclusión en todos los aspectos de la gestión de personas y específicamente en la contratación, que buscan la incorporación en la compañía de grupos en riesgo de exclusión social y personas con capacidades diferentes.

Durante el 2020, la compañía migró su gestión del personal a una plataforma propia denominada, Worday, con el propósito de estandarizar y digitalizar sus procesos de gestión de personas, tales como selección de personas, y desempeño laboral.

Esta nueva plataforma permite su acceso desde cualquier dispositivo y lugar a todos los datos personales y profesionales de los trabajadores, junto con conocer a todos sus otros compañeros de la compañía, y poder consultar sobre las vacantes internas disponibles, y poder postular a ellas. Worday, cuenta con los servicios de solicitud de vacaciones, de revisión de liquidaciones, de revisión de carrera, para las y los trabajadores de la empresa.

Para incorporar esta nueva plataforma, en el día a día de los trabajadores, se realizaron campañas comunicativas y formaciones, con cursos online, en el campus formativo de la compañía, lo que ha permitido un mejor acercamiento y uso de la plataforma.

En términos legales, la compañía se ha comprometido en realizar las gestiones necesarias para dar cumplimiento a la Ley Nº 21.015 de Inclusión Laboral, incorporar a trabajadores con discapacidad en sus distintos proyectos y áreas. Se hizo un trabajo en conjunto con la Consultora AHA Inclusión, para realizar un diagnóstico y poder realizar un buen proceso de inclusión en los equipos.

En materia de Diversidad, la compañía se comprometió con los Principios para el Empoderamiento de la Mujer, de ONU Mujeres, con el Target Gender Equality de Pacto Global, y con el Programa de Energía+Mujer, del Ministerio de Energía, en su negocio de Energías Renovables.

A partir de la incorporación de estos programas, se han realizado una serie de iniciativas que buscan desarrollar y fortalecer una cultura diversa e inclusiva.

Entre las acciones a destacar están: la formación de los equipos de recursos humanos, de comunicación, de prevención de riesgos, de sostenibilidad, y gerentes y subgerentes en materia de diversidad, género e inclusión, según sus áreas particulares; la incorporación de KPI de género, en los procesos de selección, en las prácticas estudiantiles, en la incorporación de mujeres en cargos de toma de decisiones; todos los procesos de ofertas laborales se publican con lenguaje inclusivo; se publica en redes sociales contenidos de diversidad y género, y se realizaron alianzas estratégicas con Inspiring Girl y Tremendas, para fomentar la incorporación de niñas y jóvenes a los rubros de energía y construcción de la compañía.

Por último, en consideración al contexto de epidemia durante el 2020, se realizaron grupos de conversaciones, online, para mantener el contacto entre los equipos de trabajo, y se pusieron a disposición sesiones individuales de ayuda psicológica para las y los trabajadores que lo solicitaran con el propósito de velar por la salud mental de los trabajadores.

AMBIENTE

ACCIONA, procura que la preservación y el respeto al medioambiente sean principios fundamentales en todas sus actividades, contando con cuatro políticas específicas: Política de Medio Ambiente, Política de Biodiversidad, Política frente al Cambio Climático y Política de Agua.

La conservación de la biodiversidad y el uso responsable del patrimonio natural son para ACCIONA, además de un compromiso ético, una condición necesaria para la sostenibilidad global. La compañía cuenta con una Política específica de Biodiversidad, en la que promueve a través de diversos principios, la valoración y conservación de la misma como medio necesario para el desarrollo económico y el progreso social.

La estrategia ambiental de ACCIONA se estructura en torno al compromiso contra el cambio climático, la promoción de la eficiencia energética, la racionalización del uso y gestión del agua, el uso responsable de los recursos, la aplicación de los principios de Economía Circular tanto en el diseño, selección y /o utilización de materias primas como en la gestión de los residuos generados, la prevención de la contaminación y la conservación del medio natural y la biodiversidad.

La gestión de los riesgos medioambientales se lleva a cabo a través de la aplicación de la Norma Corporativa de Gestión de Riesgos Medioambientales y sus procedimientos asociados. Mediante el empleo de la documentación mencionada se identifican, valoran, priorizan y comunican a los órganos de decisión de ACCIONA los eventos potenciales que en relación al medioambiente podrían impactar sobre la compañía y sus instalaciones.

Acciona, además, realiza un control y seguimiento de las instalaciones que están adyacentes o ubicadas en áreas protegidas y áreas no protegidas de gran valor para la biodiversidad, lleva a cabo la identificación y valoración de los impactos más significativos de cada una de estas instalaciones, y realiza auditorías internas y de certificación al Sistema de Gestión Ambiental, basado en la Norma ISO 4001.

Durante el 2020, en consideración a la situación de pandemia varias de las acciones del área de medio ambiente se vieron pospuestas, pero se lograron realizar formaciones en materias de medio ambiente. En este sentido, la principal línea de actuación en materia de educación ambiental fueron los diversos programas formativos que se impartieron en las comunidades de las áreas de influencia de los proyectos, normalmente en colaboración con las entidades educativas de la zona.

El Programa de Educación Ambiental, que se realiza en vinculación con la Planta Fotovoltaica El Romero Solar, en la comuna de Vallenar, y el Parque Eólico San Gabriel, en la comuna de Renaico, busca fomentar el conocimiento en torno a las energías renovables, especialmente la de tipo solar y eólica, entre la comunidad estudiantil de las localidades del área de influencia de nuestros proyectos.

El programa consiste en 5 talleres educativos para niñas y niños de jardines infantiles, escuelas rurales, y colegios de enseñanza básica, diseñados en módulos de 8 sesiones cada uno. La temática central es la energía solar y eólica, según el proyecto de influencia, donde a través de actividades lúdicas los niños y niñas puedan descubrir el funcionamiento de estas energías y además se sensibilizan sobre la importancia para la existencia humana de todos los fenómenos, procesos y ciclos que a partir del sol y del viento se generan. A la vez, cada sesión, enlaza sus contenidos con objetivos de formación valórica, actitudes y habilidades apuntando de esta manera a un impacto positivo en las relaciones entre los estudiantes.

Al finalizar cada fase del programa, se realiza una ceremonia de cierre en la cual se les entrega a los niños, profesores y autoridades escolares un libro testimonial del taller, donde se plasman las experiencias de los participantes, y se realiza una exposición con los trabajos hechos por los niños durante el programa.

Gracias a esta iniciativa, ACCIONA colabora en la mejora del bienestar de las familias, más en concreto de las niñas y niños que viven en las comunidades aledañas a nuestros proyectos. Esto se ve reflejado en la positiva recepción que este programa ha tenido, logrando el compromiso y participación de los profesores y apoderados que aportan una identidad particular en cada escuela,

lo que ha se ha puesto de manifiesto en las ceremonias de finalización de las que forman parte toda la comunidad educativa local.

Vinculado a los proyectos fotovoltaicos de Almeyda y Malagaridas, en la comuna de Diego de Almagro, también se impartió formación para unos 135 adultos, como la de Hidroponía y Eficiencia Energética y la formación sobre siembra, cultivo y cuidado de árboles nativos para la iniciativa “Reforestación del Desierto”. Programa que es parte de la gestión social de la compañía.

Por otra parte, también se logró dar continuidad al Programa de Seguimiento a la Producción Apícola, que se inició en 2019 y se dio continuidad para el 2020, en la zona de influencia de La Línea de Transmisión Tolpán – Mulchén en la región de la Araucanía.

Esta actividad nace de un compromiso establecido con la comunidad Apícola de Mulchén y la Municipalidad de Mulchén para asegurar que la actividad del negocio de los apicultores locales no se viera afectada por la operación de la línea de transmisión.

La iniciativa consiste en realizar un estudio de seguimiento a la producción de miel en la Línea TOLCHEN con 3 estaciones de monitoreo donde en cada una hay 5 colmenas de abejas Appis Mellifera y una estación meteorológica. El objetivo es desarrollar la producción de miel en un período previo a la energización (6 meses) de la línea y posteriormente dar un seguimiento de 2 años. Así, aseguramos que la producción de miel de los apicultores locales de la Comunidad Apícola de Mulchén no se vea afectada.

Durante el segundo semestre del 2020, se entregó a miembros de la comunidad, y otros colaboradores del proyecto, 30 frascos correspondientes a la primera producción de miel. De esta manera, fruto de la relación con las comunidades de sus áreas de influencia, ACCIONA apoya a los apicultores locales, al tiempo que contribuye a la conservación de las abejas.

ANTI CORRUPCIÓN

El compromiso de ACCIONA contra la corrupción y el soborno se materializa tanto en el establecimiento de medidas contra el soborno y la corrupción en el Código de Conducta, como a través de su Política de Anticorrupción.

La compañía cuenta con 7 normas contra la corrupción que son de conocimiento de las y los trabajadores. Estas normas son:

1. No ofrecer o aceptar sobornos a o de funcionarios públicos o particulares.
2. No ofrecer o aceptar pagos de facilitación para iniciar o agilizar procesos o trámites administrativos.
3. No ofrecer o aceptar obsequios y atenciones a o de funcionarios públicos o cualquier otro tercero que contravengan lo establecido en estas Normas.
4. No realizar en nombre del grupo contribuciones con fines políticos.
5. No obtener un trato de favor utilizando el patrocinio o la donación como medio para conseguirlo.

6. No utilizar las relaciones y contactos comerciales de la empresa en beneficio propio o de un tercero.

7. No establecer relaciones de negocio con terceras partes sin cumplir los deberes mínimos de debida diligencia en el conocimiento de terceros.

Junto a las normas, antes señaladas cuenta con una Política de Anticorrupción, donde establece que todo empleado se debe regir por un comportamiento ético, honesto, íntegro y transparente. Poniendo en marcha acciones y decisiones ante cualquier acto de corrupción o soborno por parte de empleados y terceros que actúen en representación de la compañía.

Como miembro del Pacto Mundial de Naciones Unidas, ACCIONA manifiesta públicamente su apoyo y respeto a los principios fundamentales contra la corrupción incluidos en la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, así como el uso de la Guía de Reporte del Pacto Mundial basada en el Principio 10 de lucha contra la corrupción, comprometiéndose a trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión o instigación al delito, soborno, conflicto de intereses, tráfico de influencias, falsificación documental, blanqueo de capitales, uso de información privilegiada y fraude, producto de cualquier práctica anteriormente mencionada.

Durante el 2020, se han realizado una serie de comunicaciones internas vinculadas al área de cumplimiento de la compañía. Los “Newsletter Cumplimiento” entregan información sobre nuestras normas corporativas de conducta y anticorrupción, junto con reiterar los mecanismos de comunicación para realizar consultas sobre cualquier duda que se tenga sobre el Código de Conducta, las normas corporativas o, en general, sobre el modelo de ética y cumplimiento de la compañía.

Junto a esto, los comunicados que se envían también entregan información sobre la comunicación que se debe realizar, inmediatamente, sobre aquellas potenciales irregularidades o incumplimientos del Código de los que puedan tener conocimiento. Reiterando que se debe acudir a la Comisión del Código de Conducta haciendo uso del Canal Ético, con el que cuenta la compañía.

Para conocer cómo se ha recibido esta nueva manera de fomentar el área de buena conducta y anticorrupción, desde la Dirección de Cumplimiento de ACCIONA, se lanzó una encuesta para conocer la opinión sobre las iniciativas de comunicación de las y los trabajadores.

Por último, se ha desarrollado una plataforma interna de nombre “Planeta Compliance” donde se puede acceder a todas las normas e información relativas a estas temáticas, además de acceder a cursos y encuestas sobre las temáticas de anticorrupción.