

## DECLARACIÓN DE APOYO CONTINUO

**Periodo cubierto por su Comunicación de Progreso (COP):**

De: 1 de Julio de 2022

A: 1 de Julio de 2023

Para nuestros grupos de interés:

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

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

Atentamente,

## PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS

**PRINCIPIO 1:** Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

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

### Valoración, política y objetivos

Descripción de la relevancia de los derechos humanos dentro de la compañía (valoración de riesgos de los derechos humanos). Descripción de políticas, compromisos públicos y objetivos de la empresa en los derechos humanos.

- Referencia a (declaración en apoyo de) la Declaración Universal de Derechos Humanos u otros estándares internacionales (<http://acfyd.com/blog/2013/07/16/acfyd-comprometido-con-el-pacto-mundial/>).
- La política de la compañía por escrito sobre el respeto por los derechos humanos y la prevención de posibles abusos (comunicación interna a todos los empleados de la empresa).
- Valoración de los riesgos relacionados a los derechos humanos y el impacto en el sector comercial y en los países en los que operan (comunicación interna a todos los empleados de la empresa).

### Implementación

Una descripción de las medidas concretas que se toman para implementar las políticas de derechos humanos, reducir los riesgos de los derechos humanos y responder a las infracciones de derechos humanos.

- Buzón de sugerencias y centro de llamadas.  
Eleva la conciencia o entrena a los empleados acerca de los derechos humanos (comunicación interna a todos los empleados de la empresa).
- Asignación de responsabilidades para la protección de los derechos humanos dentro de la empresa.
- Políticas y procedimientos de recursos humanos en apoyo de los derechos humanos (comunicación interna a todos los empleados de la empresa).

### Medición de resultados

Descripción de cómo la compañía supervisa y evalúa el rendimiento.

- Progreso específico que se ha conseguido en el área de derechos humanos en el último periodo de documentación (comunicación interna a todos los empleados de la empresa).
- Información sobre cómo su compañía lleva los incidentes cuando surge una infracción de derechos humanos (comunicación interna a todos los empleados de la empresa).
- Revisión periódica de los resultados por parte de los máximos mandatarios.

### **Principios laborales**

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

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

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

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

### **Valoración, política y objetivos**

Descripción de la relevancia de los derechos laborales para la compañía (riesgos y oportunidades relacionados a los derechos laborales). Descripción de las políticas impresas, los compromisos públicos y los objetivos de la empresa en torno a los derechos laborales (comunicación interna a todos los empleados de la empresa).

- Referencia a las Convenciones Centrales de OIT u otros instrumentos internacionales.
- Políticas impresas de la compañía para respetar la libertad de asociación y el derecho a negociar precios de forma colectiva, y la eliminación de los trabajos forzados, la explotación de menores y la discriminación laboral.
- Políticas por escrito que expresen claramente los derechos y las responsabilidades de los empleados y su compensación y beneficios.
- Valoración de los riesgos laborales dentro del sector comercial y los países en los que operan.

### **Implementación**

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

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

- Elevar la conciencia o la capacitación de los empleados en el entorno de derechos laborales y políticas.
- Describir cómo se garantiza la salud y la seguridad de todos los empleados.
- Describir cómo evita su compañía la discriminación de todos los tipos y garantiza una paga comparable por un trabajo comparable.
- Consultar con empleados y otras partes interesadas.
- Asignación de responsabilidades para la protección de los derechos laborales dentro de su organización.
- Políticas y procedimientos de derechos humanos para apoyar los principios laborales.

### **Medición de resultados**

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

- Datos demográficos de los altos cargos y empleados por factores de diversidad (por ejemplo, sexo, etnia, edad).
- Describir cómo trata su compañía los casos de infracción de los principios laborales.
- Revisión periódica de los resultados por parte de los máximos mandatarios.

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

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

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

### **Valoración, política y objetivos**

Descripción de lo relevante que es la protección medioambiental para la compañía (como riesgos para el medio ambiente y oportunidades). Descripción de políticas, compromisos públicos y objetivos de la compañía por la protección del medio ambiente (comunicación interna sobre planes de prevención de riesgos laborales a todos los empleados de la empresa).

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

- La política impresa de la compañía sobre temas relacionados al medio ambiente, incluida la prevención y la gestión de los riesgos medioambientales.
- La política que requiera a los asociados a adherirse a los principios medioambientales.

### **Implementación**

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

- Elevar la conciencia o la capacitación de los empleados en la protección del medio ambiente.
- Iniciativas y programas para reducir la basura (por ejemplo, mediante reciclaje) y el consumo de recursos (energía, combustible, agua, electricidad, papel, embalaje, etc.).
- Actividades dirigidas a mejorar la eficiencia energética de productos, servicios y procesos.
- Desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
- Sistema de gestión medioambiental con objetivos y procedimientos para evaluar el progreso, minimizar el impacto negativo y transferir las buenas prácticas.
- Asignación de responsabilidades para la protección del medio ambiente dentro de su compañía.

### **Medición de resultados**

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

- Información sobre cómo su compañía lleva los incidentes. Ningún incidente que reportar durante este periodo.
- Investigaciones, casos legales, sentencias, multas y otros eventos relevantes relacionados al medio ambiente: ningún hecho que reportar durante este periodo.
- Progreso específico que hacen en el área de protección del medio ambiente durante el último periodo de documentación.
- Revisión periódica de los resultados por parte de los máximos mandatarios.

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

### **Valoración, política y objetivos**

Descripción de la relevancia de la anticorrupción dentro de la compañía (valoración de riesgos de la anticorrupción). Descripción de políticas, compromisos públicos y objetivos de la empresa en la anticorrupción (comunicación interna a todos los empleados de la empresa).

- Valoración de los riesgos de corrupción y soborno en el sector comercial de la compañía y en los países donde opera.
- Política impresa de la compañía de tolerancia cero hacia la corrupción, el soborno y la extorsión.
- Referencia a (o declaración en apoyo por) la Convención contra la Corrupción de la ONU y otros instrumentos internacionales ([www.acfyd.com](http://www.acfyd.com)).
- Protocolo para guiar al personal en situaciones en las que se enfrenten a casos de extorsión y soborno.
- La política que requiera a los asociados a adherirse a los principios de anticorrupción.

### **Implementación**

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

- Buzón de sugerencias, centro de llamadas o mecanismo de reclamaciones.
- Elevar la conciencia o la capacitación de los empleados en cuanto a las políticas de la compañía sobre anticorrupción y extorsión (mediante el envío de información, por internet, mediante comunicación interna).
- Asignación de responsabilidades para la lucha contra la corrupción dentro de su compañía.
- Participación en iniciativas y otras medidas colectivas dentro del sector en torno a la lucha contra la corrupción.

### **Medición de resultados**

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

- Información sobre cómo trata su compañía con los casos de corrupción.
- Auditorías internas para garantizar la consistencia con el compromiso de lucha contra la corrupción, incluida la revisión regular por parte de los máximos mandatarios.
- Investigaciones, casos legales, sentencias, multas y otros eventos relevantes relacionados a la corrupción y al soborno.
- Progreso específico que se ha conseguido en el área de la anticorrupción en el último periodo de documentación.