



**Communication of Progress
Panda Security**

Communication of Progress – Panda Security

Compañía: Panda Security

País: España

Sector: TIC-Seguridad

Periodo de tiempo cubierto: 1/2008 - 1/2010

Persona de contacto: Ainhoa Iburguren

Email: ainhoa.iburguren@pandasecurity.com

ÍNDICE

- 1. Carta de renovación del compromiso**
- 2. Descripción de acciones concretas referidas a los 10 Principios y objetivos para 2010.**

1. Carta de renovación del compromiso

En Panda, estamos convencidos de que las empresas tenemos una responsabilidad con la sociedad en la que desarrollamos nuestra actividad económica porque somos agentes activos de su evolución. Nuestro día a día tiene un impacto económico, ambiental y humano en nuestro entorno.

Por esa razón, estamos convencidos de la importancia de que las empresas actuemos de forma responsable. Más aún, que en la medida de lo posible impulsemos acciones concretas que tengan un impacto positivo en la sociedad que nos rodea.

Pero la responsabilidad de las empresas requiere también un proceso de aprendizaje continuo. Ese fue el motivo que nos animó a unirnos al Pacto Mundial de Naciones Unidas y la razón que, hoy, nos decide a renovar el compromiso que en su día adquirimos.

Juan Santana
CEO
Panda Security

2. Descripción de acciones concretas referidas a los 10 Principios y objetivos para 2010.

Principio 1: Las empresas y los Derechos Humanos. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

En el sector en el que Panda desarrolla sus actividades y en el ámbito geográfico de Panda HQ no incumplimos los derechos humanos fundamentales, ya que históricamente contamos con personas en el equipo de diferentes nacionalidades, razas, creencias religiosas, personales y de todo tipo, etc.

Más allá de esta consideración general, en Panda se han implantado medidas concretas dirigidas a:

- Facilitar condiciones de trabajo seguras y saludables para todos los empleados de la compañía.
- Colaborar con la integración de las personas con discapacidad intelectual.

1. Facilitar condiciones de trabajo seguras y saludables para todos los empleados de la compañía.

Situación actual:

- Se ha designado a una persona en la compañía responsable de liderar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y su implementación a través de la organización.
- Esta persona ha recibido formación específica financiada por la empresa.

Objetivos 2010-2011:

- Asumir internamente la totalidad de las acciones relativas a prevención de riesgos laborales, gestionadas hasta hace poco por una empresa externa.
- Implementación del nuevo Plan de Riesgos Laborales.

2. Colaborar con la integración de las personas con discapacidad intelectual:

Situación actual:

- En el ámbito laboral, contratación directa de personal discapacitado para el desempeño de funciones laborales en el seno de la compañía.
- De hecho, nos han dado la distinción “Premios del Proyecto Stela de integración laboral de personas con discapacidad intelectual” entregado por Su Alteza Real, Doña Letizia, Princesa de Asturias– diciembre 2009

- A través del deporte, mediante la colaboración con diferentes organizaciones como Special Olympics, Invest for children o el patrocinio al atleta paralímpico Javier Conde.

Objetivos 2010-2011:

- Mantener al personal con discapacidad intelectual desempeñando funciones de valor en varios departamentos de la compañía
- Proseguir con las iniciativas que promueven la integración en la sociedad de personas con discapacidades físicas o intelectuales
- Renovar y mantener nuestro compromiso de financiación de campañas con Special Olympics, Invest for Children, Javier Conde, etc.

3. Conciliación de la vida laboral y familiar:**Situación actual:**

- Se ha implantado un horario flexible para el comienzo y fin de la jornada laboral con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de los empleados.
- Se ha implementado la dotación de subvención de guarderías para el personal del equipo Panda.

Objetivos 2010-2011:

- Realizar un estudio para comprobar que el actual horario flexible es el que más favorece la conciliación laboral y familiar.

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos

Al igual que en el punto anterior, ninguna compañía perteneciente al Grupo Panda vulnera los derechos humanos.

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

Panda aplica el Convenio Colectivo Vigente, por lo que consideramos que los derechos de los trabajadores quedan garantizados.

Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

Panda se rige por el Estatuto de los Trabajadores y sus empleados cuentan con un contrato de Trabajo según la normativa del Ministerio de Trabajo. Dicho contrato se completa con varias cláusulas relativas a la confidencialidad de la información, a la protección de datos (con el objetivo de garantizar el

cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos española)... Pero ninguna cláusula limita en ningún caso la aplicación del Estatuto de los Trabajadores.

Además, Panda ha creado un Plan de Igualdad que, entre otras acciones, contempla la lucha contra las conductas de acoso sexual.

1. Plan de Igualdad.

Acciones:

- El Plan de Igualdad existente en la compañía prevé el establecimiento de mecanismos necesarios para evitar y/o denunciar conductas de discriminación y acoso sexual

Objetivo 2010-2011:

- Sensibilizar a los empleados en lo que se refiere a evitar o denunciar conductas de discriminación y acoso sexual, estableciendo e informando de los mecanismos y procedimientos a seguir en estos casos.

Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

Los procesos productivos de Panda se desarrollan íntegramente en España y no se emplea mano de obra infantil.

Se evalúa minuciosamente a los diferentes proveedores que trabajan en la cadena de valor de Panda Security antes de proceder a su elección, garantizando de esta manera que en el proceso de producción de Panda no se vulnera este principio ni de forma directa ni indirectamente.

Además, Panda ha mantenido colaboraciones con ONGs que desarrollan su trabajo en el ámbito de los derechos de la infancia como Save the Children.

1. Procesos productivos:

Acciones:

- El lugar de producción y el respeto de los derechos de los trabajadores en las empresas proveedoras priman sobre los costes.

Objetivos 2010-2011:

- Continuar con la política de procesos productivos mantenida hasta la fecha.

Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación

La política de Panda prevé que la contratación, asignación de puestos, formación y promoción del personal de todos los niveles se basen en las cualificaciones, las aptitudes y la experiencia de las personas, independientemente de sexo, religión u otro tipo de adhesiones.

Además, con periodicidad semanal, se publican los puestos vacantes en la empresa y sus filiales. Esto permite la transparencia pero, sobre todo, facilita la promoción y el desarrollo profesional de todos los empleados de la compañía, que pueden optar a un puesto distinto si cumplen con los requisitos solicitados.

Panda cuenta asimismo con un Plan de Igualdad cuyo objetivo a largo plazo es doble:

- Asegurar en todo momento una cultura de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
- Fomentar la implicación de los empleados en la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

1. Formación:**Acciones:**

- Todos los empleados tienen acceso a los programas de formación globales organizados por la compañía (clases de idiomas). En la actualidad, participan 103 personas, de las cuales 38 son mujeres.

Objetivos 2010-2011:

- Incrementar el número de mujeres que reciben formación, en particular en las áreas técnicas

2. Selección:**Acciones:**

- El mismo porcentaje de hombres y mujeres se mantiene en las nuevas incorporaciones, donde aproximadamente un 30% son mujeres.

Objetivos 2010-2011:

- Incrementar el número de candidaturas recibidas de mujeres para los puestos de las áreas técnicas, tradicionalmente ocupadas por hombres.

3. Composición de la plantilla:**Acciones:**

- La plantilla de Panda en la actualidad está compuesta por un 31% de mujeres.
- El porcentaje es el mismo en el equipo directivo, que también está formado por un 30% de mujeres.

Objetivos 2010-2011:

- Facilitar el incremento de presencia de mujeres, en particular en las áreas técnicas.

Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente

Por el sector de actividad al que se dedica, la actividad de Panda no genera residuos tóxicos.

Desde Panda, se fomenta la defensa del medio ambiente a través del reciclaje de papel y tóner en las dos principales delegaciones de Panda en España.

Además del reciclaje, se fomenta el uso responsable del papel tratando de reducir su consumo. A modo de ejemplo, desde hace varios años la revista corporativa interna se difunde en formato electrónico para evitar el uso de papel.

1. Uso responsable del papel:**Acciones:**

- Recientemente se ha implantado un sistema por el que todos los empleados reciben su nómina en formato electrónico, con el consiguiente ahorro de papel.

Objetivos 2010:

- Continuar con el uso del formato electrónico para las comunicaciones corporativas: revista interna, nóminas, postales navideñas... entre otros.

2. Reciclaje:**Acciones:**

- Información periódica a través de la revista interna de las cantidades de papel recicladas y el impacto medioambiental de esas cantidades con el objetivo de sensibilizar a los trabajadores.

Objetivos 2010-2011

- Extender las políticas de reciclaje de papel a las otras dos pequeñas delegaciones con las que Panda cuenta en España.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

Panda colabora con WWF, organización dedicada a la defensa del medio ambiente, e informa a sus empleados periódicamente de las actividades que desarrolla con el fin de fomentar la concienciación de la plantilla en temas medioambientales.

1. Colaboración con WWF:**Acciones:**

- Hemos comenzado a informar a través de la revista interna a todos los empleados de las acciones que lleva a cabo WWF y de los informes que publica.

Objetivos 2010-2011:

- Mantener la colaboración con WWF
- Incrementar el número de noticias sobre el medio ambiente publicadas en el boletín interno.

Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

Panda trabaja en el sector de nuevas tecnologías y trata de fomentar desde su actividad central el uso de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

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

Panda sigue rigurosas políticas financieras y un código ético en los negocios. Además, está sometida a las auditorías necesarias para garantizar su transparencia económica.