

INFORME DE PROGRESO 2014

GRUPO SIMON



PRINCIPIO 1:

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

Implementación de un programa de detección y desarrollo del talento: PROGRAMA TÁLANTON

Durante el año 2013 se ha implementado un programa de detección del talento llamado Tálanton.

EL programa ha tenido 3 fases diferentes según se detalla en este esquema:

FASE 1:

Comisión interna para la detección del talento.

Objetivo: Determinar qué personas tenían que formar parte de este programa por ser personas que tenían un desempeño excelente y además cumplieran con un alto desarrollo en las siguientes competencias:

1. Autonomía
2. Compromiso
3. Orientación a Resultados
4. Relaciones interpersonales
5. Desarrollador de personas

FASE 2:

Evaluación 360°

Objetivos:

- Conocer qué percepción tienen los demás de mi liderazgo.
- Ver la distorsión entre la propia autoimagen y la imagen que los otros tienen de uno mismo. Cómo me perciben los demás como líder

- Tomar conciencia de las fortalezas y los puntos de mejora.
- Autoconocimiento de las propias creencias y valores que limitan el potencial y el éxito de la persona.

FASE 3:

Coaching individual

Objetivos:

- Tomar conciencia de sus capacidades más desarrolladas y de las que suponen una oportunidad de mejora y su potencial.
- Reflexionar y determinar los puntos de interés y la carrera profesional personal.
- Ver y reflexionar la distorsión entre lo que quiero ser y lo que soy.
- Definir un Plan de Desarrollo propio basado en sus puntos fuertes y puntos de mejora y en su objetivo personal y profesional.

FASE 4:

Plan de formación global

Una vez determinado el plan individual de desarrollo, la persona debe escoger su propio itinerario formativo en función de las áreas en las que quiera focalizarse. El diseño del plan formativo se ha diseñado en relación a las competencias medidas en la herramienta de evaluación 360°

El itinerario formativo tiene el siguiente contenido:

MÓDULOS FORMATIVOS	DIMENSIONES CREATIVAS				
	RELACIONES	AUTOCONCIENCIA	AUTENTICIDAD	CONCIENCIA SISTÉMICA	RESULTADOS
Conócete a ti mismo					
Autogestión emocional y del estrés					
Asertividad y empatía					
Gestión positiva del conflicto					
Gestión del tiempo y productividad personal					
El Líder Formador					
El Líder Coach					
Cómo dar feedback					
Conversaciones poderosas					
Visión y planificación estratégica de departamento					
Pensamiento sistémico y visión global					
Reuniones eficaces y toma de decisiones					
Presentaciones en público					

Nueva Intranet SIMON

Proyecto de renovación de la Intranet en el que se crea una herramienta de comunicación con mayor bi-direccionalidad, donde los empleados podrán publicar diariamente asuntos que sean importantes para ellos, y donde se prevé un espacio para encuestas periódicas en las que los empleados podrán dar su opinión de asuntos concernientes a la compañía.

Los principales cambios son:

- Una sección en la que el empleado podrá publicar todo aquello que sea de su interés que se llamará El rincón del empleado.
- El empleado podrá consultar y modificar todos sus datos personales online a través de la aplicación del portal del empleado.
- A través de la intranet podrá acceder a otras aplicaciones de uso común que se manejan dentro de la organización

Se estructurará la información de manera que sea más fácilmente accesible para el empleado, según los siguientes contenidos:

GRUPO SIMON	<ol style="list-style-type: none"> 1. PRESENTACIÓN CORPORATIVA 2. HISTORIA 3. MISIÓN VISIÓN Y VALORES 4. CODIGO ÉTICO 5. DIRECCIONES EMPRESAS DEL GRUPO 	
-------------	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> 6. ORGANIGRAMAS INTERNACIONALES 7. SIMON NEWS 8. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 9. RESUMEN DE PRENSA 	
SIMON ESPAÑA	<ul style="list-style-type: none"> 1. CALENDARIOS 2. MANUALES 3. PLANTILLAS CORPORATIVAS 4. PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES 5. PROCEDIMIENTOS 6. FORMACIÓN Y DESARROLLO 7. LEY DE IGUALDAD 8. COMPRA DE MATERIAL SIMON 9. SIM-TONIZA 10. SUGERENCIAS 	<ul style="list-style-type: none"> 2.1. MANUALES SAP 2.2. MANUALES TELEFONÍA 2.3. MANUALES OFIMÁTICA 2.4. MANUALES CRM 2.5. MANUAL LOPD 4.1. PLANES DE EMERGENCIAS 4.2. NORMAS DE PRL POR PUESTO DE TRABAJO 4.3. REVISIONES MÉDICAS 5.1. RRHH 5.2. SISTEMAS 6.1. EDIS 6.2. IDIOMAS 6.3. ITINERARIO DESARROLLO COMPETENCIAS
ACTUALIDAD	<ul style="list-style-type: none"> NOTICIAS VACANTES INTERNAS OFERTAS PARA EMPLEADOS 	
APLICACIONES	<ul style="list-style-type: none"> ATTEND EDIS 	
RINCÓN DEL EMPLEADO		
PORTAL DEL EMPLEADO		
QUIEN ES QUIEN		

La nueva intranet tendrá alcance internacional y todos los contenidos corporativos serán traducidos al inglés.



Hola, Pedro Gimenez Hernandez



WHO IS WHO

PORTAL DEL EMPLEADO

BUSCAR



SIMON WORLD WIDE

SIMON ESPAÑA

NOTICIAS

APLICACIONES



NOTICIAS

SIMON:
innovación con una
patente mundial

Simon apuesta de nuevo por el
I+D+i con el lanzamiento del
nuevo

Leer mas →



Empresas catalanas a China

Leer mas →

SIMON WORLD WIDE



SIMON apuesta por un
futuro más azul

22 de julio 2013

SIMON es la cabecera de un grupo
industrial que a partir de un taller familiar
nacido en Olot (España) hace 100 años..

Leer mas →

RINCON DEL EMPLEADO

Vendo bicicleta

por Juan Antonio
Carbasso



20.07.2013

Leer mas →



2014-01-22 12:02:39

Derechos Reservados de la British Broadcasting Corporation (Corporación Británica de Radiodifusión) 2014

SIMON WORLD WIDE

- Presentació corporativa
- Història
- Missió i Visió
- Valors corporatius
- Recull de premsa internacional
- Simon News
- Organigramas internacionals

WHO IS WHO

RINCON DEL EMPLEADO

SIMON ESPAÑA

- Procediments
- Manuais
- Calendaris
- Plantilles
- Llei igualtat
- PRL
- Ofertes per empleats
- Sim-toniza
- EDIS (link)

ACTUALITAT

- Notícies internes
- Notícies internacionals
- Vacants internes

APLICACIONES

- SAP
- ATTEND
- EDIS



Diputació, 390-392
08013 Barcelona
Centralita: +34 902 109 100
SAT: +34 902 109 700
Fax: +34 933 440 803

PRINCIPIO 2

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

No se ha desarrollado ninguna acción concreta durante el presente ejercicio ya que en años anteriores se publicó el Código ético de la empresa, publicado para todas las filiales y todo el grupo en el que se especifica principios como:

“Ningún profesional debe ser discriminado por razones de edad, género, religión, orientación sexual, estado marital o maternidad, impedimento físico, opinión política o procedencia étnica.”

A través del correo interno codigoetico@simon.es cualquier persona de la compañía puede notificar en cualquier momento la vulneración de cualquiera de los principios del código ético.

Este código ético ha sido traducido y trasladado a todas las filiales del Grupo.

A través de la nueva intranet también nos aseguramos que su difusión sea completa, ya que todos los empleados tendrán acceso a este Código Ético.

PRINCIPIO 3

Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

Durante el presente ejercicio no se ha llevado a cabo ninguna acción concreta de este principio.

La empresa apoya la libertad de afiliación a cualquier sindicato respetando en todo momento la legalidad vigente.

La empresa ha dotado a todos los comités de empresa y delegados sindicales el acceso a la comunicación a través de las nuevas tecnologías. No sólo pueden utilizar los tablones de anuncios destinados a sus comunicaciones, sino que se les ha habilitado cuentas de correo internas de la empresa para que puedan utilizar el correo electrónico también como vía de comunicación.

PRINCIPIO 4

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

El sistema de retribución flexible que ya se puso en marcha hace tres años, se ha ido ampliando tanto en productos ofrecidos como en personas a las cuales se les ofrece.

Este sistema tiene la ventaja para los trabajadores de que, con el mismo salario bruto, pueden optimizar sus impuestos, canjeando remuneración dineraria por ciertos productos que tienen ventajas fiscales

Hasta el año pasado se ofrecían estos productos:



A partir de este año se ha ampliado también la oferta y se ofrece tarjeta de transporte, que los trabajadores pueden utilizar en el transporte público para desplazarse de su domicilio al trabajo cada día.

PRINCIPIO 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

El trabajo infantil no es un factor de riesgo en nuestra empresa, ya que la legislación no permite la contratación de menores de edad.

En Simon Education Found., colaboramos con ONGs en países en vías de desarrollo para el fomento de la educación y la cualificación de niños, adolescentes y adultos como fase previa de preparación para su incorporación posterior al mundo laboral.

¿Cómo se han medido los resultados?

Al ser proyectos que se realizan en colaboración con entidades sin ánimo de lucro que actúan en el país o en la zona, ellos realizan el seguimiento en el país de los resultados de cada uno de los proyectos.

Objetivos

Fomentar la educación y la cualificación profesional en países subdesarrollados.

PARTICIPACIÓN DE SIMON EN EL Trailwalker d'Intermon OXFAM

¿Qué es Trailwalker?

Cuatro personas. 100 Km. 32 horas. Una causa.

Oxfam Intermón Trailwalker es el mayor desafío deportivo del mundo por equipos para luchar contra la pobreza. El desafío consiste en que equipos de cuatro personas recorran a pie 100 km en un máximo de 32 horas. Los miembros del equipo deben empezar, caminar y finalizar juntos.

¿El objetivo? Luchar contra la pobreza y la injusticia en el mundo. Por eso los equipos se comprometen a conseguir donativos, que Intermón Oxfam destinamos a más de 400 proyectos de cooperación, acción humanitaria, comercio justo y sensibilización, en 40 países.

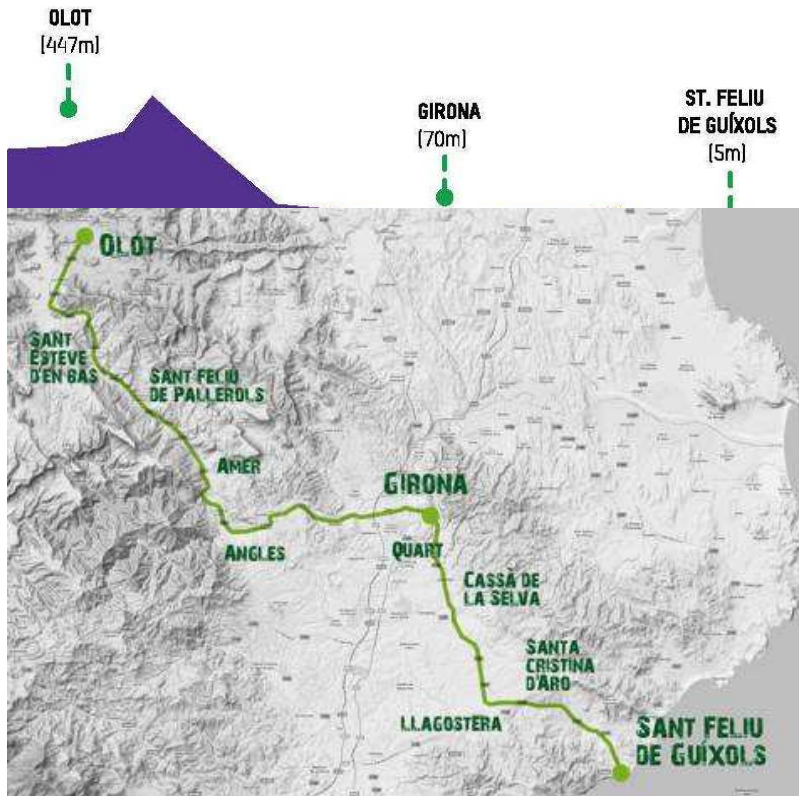
¿Por qué es solidaria?

Es una carrera solidaria porque los equipos se comprometen a conseguir donativos, con un mínimo de 1.500 euros que van para luchar contra la pobreza y la injusticia en el mundo. Estos donativos que van para Intermón Oxfam los destinará a más de 400 proyectos de cooperación, acción humanitaria, comercio justo y sensibilización, en 40 países.

Simon participa con un equipo en el TW Girona

Ficha técnica

Recorrido:	100 km en un máximo de 32 horas
Cuándo:	Sábado 26 de abril de 2014 a las 10h en Olot*
Dónde:	<u>Via Verda Pirineu - Costa Brava (Girona)</u>
Desnivel:	positivo 423 m; negativo 986 m
Equipos:	4 marchadores + 2 de apoyo con coche que se podrán modificar hasta una semana antes del TW.
Donativos:	Mínimo 1.500 euros por equipo antes de la salida
Inscripción:	200€ al completar el formulario en el apartado <u>Inscripciones</u> antes del 14 de abril de 2014
<p>Los equipos que quieran participar en las dos ediciones de un mismo año (Girona i Madrid) sólo deberán abonar una inscripción (200 euros) y recoger un mínimo de 3.000 euros en donativos. Participarán con el mismo nombre de equipo y al menos debe repetir 1 de los 6 miembros del equipo que finalmente haya participado.</p>	



Colaboración de SIMON con el banco de alimentos

Simon ha colaborado con el Banco de Alimentos donando todo el material eléctrico para la realización de una nueva sala informática.

E-mail: administracio@bancdelsaliments.org

SIMON, S.A.

Diputació, 390

08013 BARCELONA

CERTIFICAT N° 3.521

EDUARD ARRUGA I VALERI, en qualitat de Secretari del Patronat de la "FUNDACIÓ PRIVADA BANC DELS ALIMENTS", domiciliada a Barcelona, carrer Motors, 122, amb CIF G58443771, CERTIFICO:

PRIMER: Que aquesta Fundació fou constituïda en data 29 de maig de 1987 davant el Notari Sr. Josep M^e Puig Salellas, i inscrita al Registre de Fundacions Privades de la Generalitat de Catalunya, amb el núm. 324 per Resolució del Conseller de Justícia de 6 d'octubre de 1987.

SEGON: Que per Resolució del Director General de Dret i Entitats Jurídiques de 21 de desembre de 1987, fou classificada com a benèfica del tipus assistencial.

TERCER: Que la **Fundació Privada Banc dels Aliments** ha optat pel règim fiscal especial establert a la Llei 49/2002, de 23 de desembre, de "Régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo", atès que compleix tots els requisits establerts a l'article 3 de l'esmentada Llei i per tant es pot considerar una entitat beneficiària del mecenatge segons estableix l'article 16 de la Llei 49/2002.

QUART: Que per tal d'ajudar al compliment de les finalitats fundacionals establertes en l'article 5è dels Estatuts,

SIMON, S.A.

amb NIF A08078651 ha lliurat el 18.04.2013, els aliments següents:

100,-- KG. varis no alimentaris

que tenen un valor de 1.043,53 euros (mil quaranta tres euros amb cinquanta tres cèntims), segons la seva factura proforma 900034784.

CINQUÈ: Que els esmentats bens han estat donats amb concepte de donació pura i simple, i amb caràcter irrevocable i acceptat com a tal, a l'empara de l'article 9è dels Estatuts de la Fundació.

I perquè així consti als efectes de poder gaudir dels beneficis fiscals establerts en l'article 20 de la Llei 49/2002, de 23 de desembre, de "Régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo", lliuro la present certificació amb el vistiplau del President, com a justificant de la donació.

Agraïm especialment la seva col·laboració doncs amb la seva ajuda anem creixent paulatinament atenent a més Entitats i persones necessitades del nostre entorn.

Barcelona, a 18 de juny de 2013.

V i P
EL PRESIDENT




EL SECRETARI



Inscrita en el registre de Fundacions de la Generalitat de Catalunya. Membre de la Federació Espanyola de Bancos de Alimentos
NIF: G-58443771



PRINCIPIO 6

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

En Simon tenemos una comisión de Igualdad de Trabajadores, integrada por miembros de la empresa y de la representación legal de los trabajadores. También hay un agente de Igualdad de Oportunidades. Tanto la comisión como el Agente de igualdad se encargan de promover y desarrollar medidas concretas y efectivas para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.

Asimismo en el código ético al que están adheridos todas las personas del Grupo se comprometen a mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad, y donde haya un principio de igualdad y no discriminación, por razón de edad, género, religión, orientación sexual, estado marital o maternidad, impedimento físico, opinión política o procedencia étnica."

PRINCIPIO 7

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

Simon se adhiere a la UPC

Simon se adhiere al Campus Energía de la Universidad Politécnica de Catalunya, y firma un convenio como entidad agregada a la UPC para el desarrollo del Proyecto “Campus Energía” de colaboración en proyectos de investigación y formación en domótica, iluminación LED, etc.

El grupo Simon se adhiere en el Campus Energía de la UPC para colaborar en proyectos de investigación y formación Simon, fabricante líder en el sector de material eléctrico de baja tensión, iluminación y domótica, se ha adherido como entidad agregada al proyecto ‘Campus Energía: Energía para la Excelencia’ para colaborar en proyectos de investigación y formación en domótica, iluminación LED, conectividad eléctrica y sistemas de conexión de voz y datos. Coordinado por la UPC, el Campus Energía tiene la mención de Campus de Excelencia Internacional (CEI).

La adhesión del Grupo Simon se ha formalizado a través del convenio firmado, el 12 de marzo, entre Antoni Giró, rector de la Universitat Politècnica de Catalunya · BarcelonaTech (UPC), y Xavier Torra, director general del Grupo Simon, con el objetivo de trabajar conjuntamente en actividades de investigación, innovación y formación.

En el ámbito de la investigación, el objetivo es preparar y ejecutar, de forma conjunta, proyectos de investigación en los campos de la conmutación, iluminación LED, conectividad y los sistemas inteligentes, haciendo especial énfasis en el séptimo Programa Marco de I+D de la Unión Europea y en las nuevas convocatorias sobre energía de los programas europeos Horizon 2020 e IntelligentEnergy.

En cuanto a la innovación, el convenio prevé la realización de estudios de usabilidad de productos y estrategias de uso del material eléctrico o de conectividad para favorecer la sensibilización en el ahorro y la eficiencia

energética. Concretamente, se trabajará con usuarios y usuarias de bibliotecas sobre la utilización de fuentes de energía de la Universidad para cargar sus dispositivos móviles.

En el ámbito de la formación, la Universidad y la empresa Simon colaborarán en la realización de sesiones de trabajo con comunidades de aprendizaje de personas que trabajan en la UPC y que son responsables o usuarias de infraestructuras o sistemas relacionados con la energía.

El proyecto Campus Energía, por el cual la UPC tiene el reconocimiento del Ministerio de Educación como Campus de Excelencia Internacional, es una agregación estratégica de agentes económicos, sociales y de investigación destinada a transformar el sector energético.

La propuesta de la UPC para el 2015 es crear un campus centrado en el ámbito energético con impacto local y reconocimiento internacional, en un entorno en el cual las personas, el conocimiento y la innovación impulsen una economía sostenible con más y mejor ocupación que sea referencia obligada en materia de gobernanza y de responsabilidad social.

Ahorro y eficiencia energética

El convenio firmado entre la UPC y el Grupo Simon se enmarca en uno de los ejes de trabajo de Campus Energía: el del ahorro y eficiencia energética en ámbitos como el transporte, la arquitectura bioclimática, la fabricación y la utilización de las TIC, la generación de energía o las infraestructuras de comunicación, entre otros. En este sentido, la UPC lidera la investigación y el desarrollo tecnológico en muchas de estas áreas, y está interesada en transferir estos resultados a la sociedad mediante la colaboración con empresas. Asimismo, desde el año 2006 implanta proyectos de ahorro energético en todos sus ámbitos de actividad en el marco del Plan UPC Sostenible 2015.

La UPC es una institución pública de investigación y de educación superior en los ámbitos de la ingeniería, la arquitectura y las ciencias, y es una de las universidades politécnicas líderes de Europa. La UPC forma casi 30.000 estudiantes de grado. Cada año titula 5.500 estudiantes de grado y máster y unos 270 doctores y doctoras.

Es una de las primeras universidades europeas en transferencia tecnológica y es líder en el Estado en patentes registradas y en creación de spin-offs. La UPC mantiene actualmente convenios de colaboración con más de 2.000 empresas. El 2011, ingresó 78 millones de euros por actividades de I+D+I y transferencia tecnológica.

Con 8 campus territoriales en Catalunya y con presencia en 130 países de los cinco continentes, la UPC está reconocida por el Ministerio de Educación

como Campus de Excelencia Internacional por sus proyectos Barcelona Knowledge Campus (BKC) y el Campus Energía.

Simon Holding es un grupo industrial formado por 20 empresas en todo el mundo, encabezadas por SIMON, S.A., empresa familiar fundada en 1916 en Olot, hoy en día en su 4ª generación. Desde el inicio, su actividad principal ha sido el diseño y fabricación de pequeño material eléctrico. Su expansión internacional en mercados geográficos llega a más de 90 países, 14 de ellos con implantaciones propias. A lo largo de sus casi 100 años, Simon ha ampliado su rango de productos ofreciendo soluciones en el ámbito de la domótica, la iluminación con alta tecnología LED, las conexiones para voz y datos, seguridad, y los sistemas de recarga del vehículo eléctrico, siendo una de las empresas líderes en el sector. El Grupo Simon está totalmente implicado en el mundo de la sostenibilidad y la eficiencia energética, aplicando su programa Simon Blue Planet en toda su producción.

PRINCIPIO 8

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

Renovación de la campaña Apadrina un Árbol

Apadrine un árbol con los puntos de luz solares de Simon

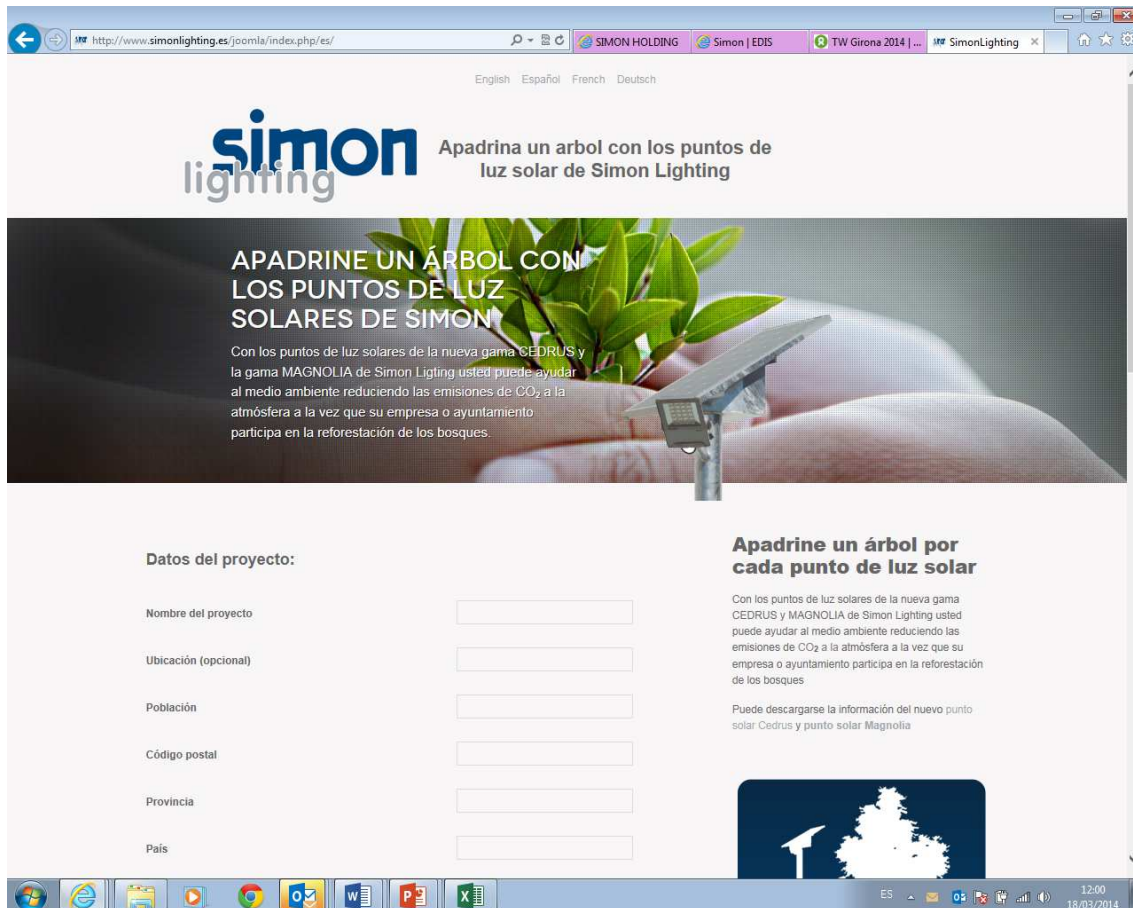
Con los puntos de luz solares de la nueva gama CEDRUS y la gama MAGNOLIA de Simon Lighting usted puede ayudar al medio ambiente reduciendo las emisiones de CO2 a la atmósfera a la vez que su empresa o ayuntamiento participa en la reforestación de los bosques.

Iluminación limpia que no contamina

Gracias a la luz del sol, se acumula energía en las baterías que posteriormente se utilizará durante la noche para alimentar la luminaria de manera limpia sin contaminar ni emitir CO2 a la atmósfera, apostando por la sostenibilidad.

Iluminar donde no llega la red eléctrica_

Al tratarse de un punto de luz totalmente autónomo, se puede instalar en zonas donde no llega el tendido eléctrico, pudiendo iluminar zonas remotas.



Bases de participación:

APADRINE UN ÁRBOL CON LOS PUNTOS DE LUZ SOLARES DE SIMON LIGHTING

- Por cada punto de luz solar que compre e instale, Simon Lighting S.A. apadrinará un árbol en su nombre.
- El periodo de apadrinamiento será de 5 años de duración.
- Entran en la promoción todos los puntos de luz solares de Simon Lighting S.A. Para participar en la promoción solo es necesario que incluya su proyecto a través del formulario "Por cada punto de luz solar, apadrina un árbol" de la página web de Simon Lighting (www.simonlighting.es/apadrinaunarbol).
- La promoción es válida para los puntos comprados e instalados entre el 1 de Septiembre de 2012 y el 31 de Agosto de 2013.
- A final de cada mes, se revisarán los proyectos registrados durante el mes y se gestionarán los apadrinamientos.

- Una vez tramitado el apadrinamiento, el cliente recibirá un documento acreditativo por la cantidad de árboles apadrinados e indicando su localización.
- Simon Lighting S.A. se reserva el derecho de cambiar el concepto de apadrinamiento por otro del mismo valor y/o tipología.
- Simon Lighting S.A se reserva el derecho de utilizar la imagen y el nombre del ganador en medios públicos.
- Todos estos datos serán incorporados en un fichero cuyo titular es Simon Lighting S.A.
- En cualquier momento podrás ejercitar los derechos de acceso, rectificación, oposición y en su caso, cancelación, previstos en la L.O. 15/1999, de 13 de Diciembre, de protección de datos de carácter personal, comunicándolo mediante un escrito con tus datos a Simon Lighting S.A. Pza Sant Pol de Mar, 1 08030 Barcelona , Ref.

PROTECCIÓN DATOS.

- Esta promoción es exclusiva para Municipios y Empresas representados por cualquier miembro de su personal relacionado con el proyecto. Se verificarán los datos y

Simon Lighting S.A. se reserva el derecho de anular el apadrinamiento si los datos aportados son falsos.

- Los puntos de luz solares de Simon Lighting S.A. deben ser instalados dentro del término municipal en caso de un ayuntamiento o en los terrenos en propiedad en caso de tratarse de una empresa.

PRINCIPIO 9

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

[Certificación PEFC de la madera utilizada en la nueva sèrie SIMON 82 Detail](#)



PEFC, el Programa de reconocimiento de Sistemas de Certificación Forestal, es una organización no gubernamental, sin ánimo de lucro y de ámbito internacional, dedicada a la promoción de la gestión forestal sostenible mediante la certificación emitida por una tercera parte independiente. Trabaja a lo largo de toda la cadena de suministro forestal para promover las buenas prácticas en los bosques y para asegurar que el origen de los productos forestales sea respetuoso con las más exigentes normas ecológicas, sociales y éticas.

PEFC es una organización mundial que reconoce los sistemas de certificación forestal desarrollados conjuntamente entre todas las partes interesadas y adaptados a las prioridades y condiciones locales. Cada sistema nacional es sometido a una exhaustiva evaluación llevada a cabo por una "tercera parte independiente", bajo criterios comunes de sostenibilidad. Estos criterios de sostenibilidad están basados en amplios consensos sociales, y se derivan de las directrices de gestión forestal sostenible reconocidas en procesos intergubernamentales de ámbito internacional. Son revisados regularmente a través de procesos de consulta con las partes interesadas, para valorar los nuevos conocimientos científicos y las necesidades sociales, así como para incorporar las mejores prácticas forestales y los nuevos enfoques de las políticas de compra responsable.

PEFC ha reconocido sistemas de certificación en cerca de 30 países. Estos representan más de 230 millones de hectáreas de bosques certificados, haciendo de PEFC el mayor sistema de certificación forestal del mundo, y el sistema elegido por los pequeños propietarios. Los materiales certificados PEFC han sido incluidos en numerosos procesos de compra pública y privada en todo el mundo.



AENOR Asociación Española de Normalización y Certificación



CERTIFICADO

DE CONFORMIDAD DE LA CADENA DE CUSTODIA DE PRODUCTOS FORESTALES

Nº: PEFC/14-35-00256-AEN

La Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR), habiendo realizado las evaluaciones y controles establecidos en el Sistema Español de Certificación de Gestión Forestal Sostenible (PEFC), certifica que la Entidad:

SIMON, S.A.

Dispone de un Sistema de Control de la Cadena de Custodia de Productos Forestales en su modalidad individual, conforme con los requisitos del Documento de Referencia: PEFC ST 2002:2010 – Cadena de Custodia de los Productos Forestales, de fecha 26 de noviembre de 2010 para las actividades que se llevan a cabo en los emplazamientos de transformación de productos forestales indicados en el anexo a este Certificado.

Fecha de emisión: 2014-01-28
Fecha de expiración: 2019-01-27



FDO: Avelino BRITO MARQUINA
Director General de AENOR

AENOR – C/Alfonso, 6 – 28.004 Madrid, España – Teléfono (+34) 91 526 000 – Telefax (+34) 91 526 012 – www.aenor.es



LICENCIA DE USO DE LA MARCA PEFC

Nº: PEFC/14-35-00256



La Asociación para la Certificación Forestal Española, PEFC - España, basándose en el Certificado de Conformidad de la Cadena de Custodia de Productos Forestales de AENOR, Nº: PEFC/14-35-00256-AEN, concede el derecho de uso de la marca PEFC, a la entidad:

SIMON, S.A.

Según las condiciones establecidas en el Documento PEFC ST 2002:2008 "Reglas de uso del logotipo PEFC - Requisitos".

Fecha de emisión: 2014-01-28
Fecha de expiración: 2019-01-27



ANTICORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

Dentro de esta acción se enmarcan también todos los contenidos del código ético del Grupo Simon.