



INFORME DE PROGRESO 2014

Estimados Señores,

Un año más desde nuestra adhesión al Pacto Mundial y el establecimiento de nuestro compromiso con la mejora en relación a los 10 Principios que éste desarrolla, PFS Grupo publica su Informe de Progreso 2014 como la mejor representación de nuestro ánimo de continuidad en la integración de la gestión responsable en nuestra actividad y nuestras relaciones con los principales grupos de interés.

Los últimos ejercicios han venido definidos por un entorno cambiante, en el que numerosas organizaciones se han visto obligadas a reducir sus recursos para la búsqueda de viabilidad. Sin embargo, y a pesar de la delicada situación económica global, nuestros clientes han demostrado su fidelidad hacia nuestra marca y, a día de hoy, podemos decir que gran parte de nuestra cartera continúa con nosotros.

En relación a nuestros propios recursos, hemos mantenido constante nuestra plantilla, garantizando así la calidad en el empleo. Asimismo, hemos cambiado nuestras instalaciones principales en Oviedo para mudarnos a unas oficinas más modernas y energéticamente eficientes. Por otro lado, desde el punto de vista societario, se han integrado el conjunto de sociedades que formaban PFS Grupo en una única sociedad. Esta integración busca favorecer la implantación de políticas homogéneas de gestión que vengan a respaldar la consecución de nuestra Misión, Visión y Valores corporativos.

Creemos firmemente en la responsabilidad de las organizaciones sobre sus Grupos de Interés significativos y la sociedad en general. Por ello, nuestras iniciativas de RSE no se circunscriben únicamente al entorno de nuestra organización. Desde el ejercicio 2013, y a través de la generación de un equipo multidisciplinar propio, hemos comenzado a promover servicios de Responsabilidad Social Empresarial a nuestros clientes, tales como la publicación de Memorias de RSE o la realización de Códigos de Corporate Compliance.

Por todo ello, y para predicar con el ejemplo, somos miembros del Instituto de Responsabilidad Social. Una iniciativa regional, con implantación nacional, creada para la promoción y desarrollo de actividades en materia de sostenibilidad y responsabilidad social en las organizaciones.

Para el próximo ejercicio, tal y como se refleja en nuestro Informe de Progreso, nos comprometemos a seguir buscando soluciones para integrar la RSE en la gestión de las organizaciones así como a promover iniciativas internas para la mejora en la implantación de los 10 Principios del Pacto Mundial.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'R. Rodríguez', is placed above the printed name of the signatory.

D. Roberto Rodríguez
Director Ejecutivo PFS Grupo

ÍNDICE

1. INFORMACIÓN GENERAL
2. POLÍTICA INTEGRADA DE GRUPO PFS
3. DESARROLLO ACCIONES EN APLICACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL
 - a. DERECHOS HUMANOS
 - b. DERECHOS Y DEBERES DE ÁMBITO LABORAL
 - c. MEDIO AMBIENTE
 - d. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN
4. VALORACIÓN CUANTITATIVA DE LA IMPLANTACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS



1. INFORMACIÓN GENERAL

PERFIL DE LA ENTIDAD: Grupo PFS

+Persona de Contacto:	Mónica Pomar
+Alto Cargo:	Roberto Rodríguez
+Tipo de Entidad:	Pyme
+Dirección:	C/ Nicolás Soria 2, 1º A. 33012-Oviedo.
+Comunidad Autónoma:	Principado de Asturias
+Web:	www.pfsgrupo.com
+Perfil Twitter:	@pfsgrupo.com
+Perfil LinkedIn:	www.linkedin.com/company/pfs-grupo
+Slideshare:	http://www.slideshare.net/pfsgrupo
+Canal Youtube:	https://www.youtube.com/user/pfsgrupo
+Sector:	Servicios profesionales
+Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:	Servicios profesionales externos de elevado valor añadido, tales como: consultoría organizacional, auditoría financiera, informática, etc.
+Ventas/Ingresos (miles de euros):	1.623
+Ayudas financieras significativas recibidas de Gobierno:	No se han recibido ayudas significativas durante el periodo sujeto a información.
+Grupos de Interés:	Empleados, Clientes
+Desglose de otros Grupos de Interés:	No hay otros Grupos de Interés.
+Socio/firmante:	Firmantes no asociados
+Fecha de adhesión:	22/11/2011
+Número de empleados:	29

+Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:

Para la selección de nuestros grupos de interés más representativos se ha realizado una reflexión por parte de la Junta Directiva en 2011.

Con motivo de una nueva reunión ordinaria en 2013 se vuelve a señalar estos mismos grupos de interés como los principales para nuestra organización.

+Países en los que está presente (donde la Entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:

Por el momento, nuestra actividad empresarial se circunscribe al territorio nacional.

Actualmente se están desarrollando alianzas con proveedores europeos para la aportación de soluciones a clientes nacionales.

También de forma puntual se han realizado auditorías de 2ª parte a proveedores de clientes nacionales.

+Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:

El presente Informe de Progreso se refiere al Grupo PFS (una única sociedad desde enero de 2014). Los resultados relativos a nuestro impacto medioambiental (consumos fundamentalmente) no resultan comparables interanualmente debido al cambio en nuestras instalaciones.

A pesar de que Grupo PFS cuenta con implantación en varias comunidades autónomas, tanto el alcance de nuestro sistema integrado de gestión como de los resultados ambientales se refieren a las actividades e instalaciones en el Principado de Asturias.

En cuanto a los datos comerciales, financieros y de otro tipo, se proporcionan resultados globales.

Este alcance no afecta al principio de materialidad ya que, las instalaciones mencionadas representan la mayor parte de la actividad y la plantilla del Grupo.

+¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?:

Fruto de la reflexión realizada por parte de la Junta Directiva, tras nuestra adhesión al Pacto Mundial, se definen los asuntos más significativos de la organización como aquellos capaces de influir en la percepción de nuestros clientes y empleados (clientes internos) hacia la organización.

Asimismo, se entiende también que nuestro impacto medioambiental es un asunto material para la totalidad de nuestros grupos de interés y, como método para el establecimiento de su significancia, se utilizará la sistemática definida en el procedimiento correspondiente de nuestro sistema integrado de gestión.

+¿Cómo se está difundiendo el IdP con el resto de Grupos de Interés?:

Los resultados del presente Informe de Progreso, tal y como se ha hecho en ocasiones anteriores, serán comunicados a nuestros grupos de interés a través de la página Web corporativa y, en el caso específico de la plantilla, se colgará asimismo en la Intranet Corporativa, de forma que se facilite el acceso al mismo por parte de este colectivo.

Asimismo, será tratado como tema extraordinario en el orden del día de la próxima reunión de personal que se realiza aproximadamente con periodicidad trimestral.

+Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:

Grupo PFS cuenta con el distintivo de e-Empresa (o empresa digital) que mide el grado de madurez digital de la empresa, o lo que es lo mismo, el aprovechamiento que ésta hace de las posibilidades que las Tecnologías de la Información y la Comunicación le ofrecen.

En Julio de 2014 se ha superado con éxito la Auditoría Externa anual de nuestros sistemas de gestión de calidad y gestión medioambiental por la entidad acreditada AENOR.

+Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:

2012-2014

+Fecha de la memoria anterior más reciente:

2011

+Ciclo de presentación del Informe de Progreso:

Bienal

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

+Incorporación de sugerencias de los Grupos de Interés en nuestra estrategia y en sus procesos de decisión:

La entidad atiende las quejas y reclamaciones de todos sus Grupos de Interés, tanto a través de la página Web, como por teléfono, email, etc. y las tramita y resuelve conforme a lo indicado en el Sistema Integrado de Gestión de la Organización.

Asimismo, para el caso concreto de sus Clientes, realiza encuestas de Evaluación de su Satisfacción con frecuencia anual y recoge dicha información de manera continuada en las reuniones de servicio contratadas. Como novedad en este proceso de evaluación de la satisfacción de nuestros clientes, desde 2012 Grupo PFS utiliza una herramienta para el envío y la tramitación de resultados de las encuestas vía mail, lo que redundará en un menor impacto ambiental y un mayor porcentaje de participación, con lo que los resultados obtenidos aumentan su significancia y, por tanto, lo hacen también los resultados de las acciones correctivas emprendidas.

Por último, para el colectivo de la plantilla, realiza encuestas de clima laboral con periodicidad al menos trienal, cuyos resultados son publicados en la Intranet corporativa.

+Estructura de la Junta Directiva de PFS Grupo.

El Consejo de Grupo PFS está compuesto por los siguientes socios:

- Roberto Rodríguez (Director Ejecutivo)
- Jesús Alfredo Gutiérrez-Tuya
- Alberto Martín
- Pablo Rodríguez
- David Álvarez

+ Evaluación del progreso en la implantación de los 10 Principios mediante indicadores:

Por el momento, no se han definido indicadores específicos sobre el grado de avance en el proceso de implantación de los 10 principios. Sin embargo, esta opción se estudiará para próximas revisiones de la Batería de Indicadores.

Actualmente con una batería de indicadores que refleja la medición de nuestros principales procesos operativos y estratégicos y nuestro impacto ambiental.

2. POLÍTICA INTEGRADA GRUPO PFS

MISIÓN

ANTICIPAR, IDENTIFICAR Y ENTENDER las necesidades de nuestros clientes y cubrirlas con servicios profesionales excelentes, que permitan MEJORAR simultáneamente sus organizaciones, adecuarlas a los continuos cambios del entorno y que logremos con ello un adecuado beneficio económico.

VISIÓN

Ser un REFERENTE en todos los mercados donde estemos presentes, mediante la superación de nuestro nivel de excelencia, el enfoque a nuevos servicios, nuestra rentabilidad económica y el crecimiento profesional de nuestro equipo humano.

VALORES Y POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN

• SATISFACCIÓN DEL CLIENTE Y CUMPLIMIENTO DE SUS EXPECTATIVAS

- Conseguir la plena satisfacción del cliente mediante el estricto cumplimiento de los requerimientos contratados, así como la legislación y normativa aplicable a nuestros proyectos.

• CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS

- Comprometernos al cumplimiento con todos los reglamentos y leyes ambientales que nos sean de aplicación y de aquellas organizaciones o colectivos de los que formemos parte, así como cualquier otro requisito que la entidad suscriba relacionados con nuestros aspectos ambientales.

• MEJORA CONTINUA

- Considerar la mejora continua, tanto de los servicios ofrecidos como de nuestro sistema de gestión un objetivo permanente, que incremente la calidad de los trabajos percibida por nuestros clientes y la prevención de la contaminación.

• PROFESIONALIDAD

- Asignar a los proyectos los recursos más idóneos en atención a su formación y experiencia.

- **ETICA PROFESIONAL**

- Respetar la confidencialidad de la información a la que tenemos acceso en el desarrollo de los proyectos ejerciendo honradamente nuestra actividad profesional y manteniendo consideración y respeto a los clientes y compañeros de profesión.

- **GESTION DE LAS PERSONAS**

- Favorecer un ambiente participativo entre los empleados, mejorando las comunicaciones que faciliten el trabajo en equipo, el reconocimiento individual y las sugerencias de mejora.

- **INNOVACIÓN**

- Ofrecer servicios innovadores a nuestros clientes adaptados a las necesidades identificadas.

- **RESPECTO AL MEDIO AMBIENTE**

- Proteger y respetar el Medio Ambiente en todas nuestras actuaciones, tanto como Organización como cada una de las personas que forman parte de la misma.

En base a estos Valores, PFS GRUPO formaliza su planificación estratégica, que es revisada y adecuada de forma continua a la situación de la organización.

3. DESARROLLO DE ACCIONES

a. Derechos Humanos

Principio 1. Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, fuera de su ámbito de influencia.

Principio 2. Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

Debido a las características de nuestros principales Grupos de Interés (Empleados y Clientes) no se considera necesario la realización de un diagnóstico específico en relación a la protección de los Derechos Humanos dado que se conocen los riesgos inherentes a este principio para los Grupos de Interés señalados.

a.1. EMPLEADOS. A continuación se muestran los principales riesgos identificados así como las medidas adoptadas para su tratamiento por Grupo PFS:

EMPLEADOS	
RIESGOS DETECTADOS	ACCIONES DESARROLLADAS
1 Carencias formativas/ informativas para el correcto desempeño de su actividad.	<p>Grupo PFS define un Plan Formativo anual que afecta a toda la plantilla.</p> <p>Las solicitudes/sugerencias de los empleados sobre las acciones formativas en las que estarían interesados son tenidas en cuenta, tanto para la definición del plan, tanto como en revisiones posteriores.</p> <p>En 2014 Grupo PFS ha proporcionado formación en inglés adaptada por niveles a toda su plantilla de Asturias.</p> <p>De forma complementaria, se realizan sesiones informativas/formativas internas, bien para la adquisición de nuevas competencias en el mismo área de trabajo (Ej: requisitos de un nuevo estándar) o bien ampliación de las competencias directas de cada técnico para la aportación de un mejor y más completo servicio (Ej Introducción indicadores financieros, redes sociales, etc.).</p> <p>Grupo PFS ha tenido la oportunidad de participar en un proyecto Europeo LLLIGHT IN EUROPE coordinado desde el Club Asturiano de Calidad en el que los investigadores que trabajan en el proyecto han utilizado la metodología de "Resolución de Problemas Complejos" - Análisis de RPC ("Complex problem Solving test" - CPS), realizando rigurosos tests individuales a los empleados de PFS Grupo para medir el nivel de habilidades de los trabajadores con objeto de obtener ideas</p>

concretas sobre cómo pueden ser más productivos y adaptarse a las condiciones cambiantes del mercado de forma independiente.

Los resultados de dicho proyecto se conocerán en la fase final del proyecto previsto para Junio del 2015, si bien en el 2014 está prevista la remisión de los informes personales de posicionamiento de cada persona participante (en PFS Grupo han participado un total de 20 personas de los diferentes niveles funcionales y áreas) tanto en términos de conocimiento, como de conocimiento aplicado.

Paralelamente, como consecuencia de la gestión del cambio previsto para Enero 2014 asociado al proceso de absorción de las sociedades que configuraban Grupo en una única razón social, se han planificado sesiones formativas internas que permitan un mayor conocimiento de los servicios prestados por cada una de las áreas organizativas.

A fin de identificar fortalezas y áreas de mejora que permitan potenciar las habilidades de trabajo en equipo en PFS, utilizaremos el modelo "Belbin" (<http://www.belbin.es/rte.asp?id=466>), a través de un sistema experto que será el encargado de recopilar la "autopercepción", así como la percepción que otras personas pueden tener sobre las habilidades para trabajar en equipo. En este sentido, está planificada para el 1º trimestre del 2014 la evaluación Belbin del equipo líder (directores de área y socios de Grupo PFS).

2 Mal ambiente laboral.

Grupo PFS realiza periódicamente encuestas de clima laboral, que complementa con Evaluaciones 360°. La última evaluación del clima laboral se realizó en el ejercicio 2012.

Tanto la evaluación 360° como las respuestas a la encuesta de clima se realizan de forma anónima.

A partir de los resultados obtenidos, se plantean las acciones necesarias para la mejora de la puntuación en la próxima revisión. Los resultados de la encuesta de Clima realizada se muestran a continuación. La organización los considera positivos.

Los resultados de la Encuesta de Clima son publicados y accesibles para toda la plantilla a través de la Intranet Corporativa.

Así mismo, Grupo PFS a través de su participación en el proyecto Europeo LLLIGHT IN EUROPE pretende:

- Medir la capacidad para innovar y transformarse.
- Analizar el impacto de la innovación, el capital humano y el ambiente laboral en su crecimiento económico.
- Descubrir sus factores internos de competitividad y las políticas de RRHH más adecuadas para impulsar su capacidad de innovación.
- Ayudar a visibilizar su capacidad para innovar y su flexibilidad para adaptarse a entornos cambiantes.
- Comparar sus resultados y aprender de otras compañías, sectores y países

Todo ello, en base a los resultados que se conocerán en la fase final del

proyecto previsto para Junio del 2015, permitirá identificar áreas de mejora sobre las que trabajar para la mejora del ambiente laboral.

OBJETIVO: La compañía se ha propuesto como objetivo mejorar el Proceso de Acogida a nuevas incorporaciones y planea publicarlo antes de la finalización de 2014.

- 3 Falta de comunicación interna que les permita realizar los trabajos de forma adecuada.

En 2013 se pone en marcha una iniciativa para la realización de reuniones presenciales trimestrales para la comunicación interna.

En estas sesiones se realizan presentaciones de las nuevas incorporaciones al equipo humano, así como la presentación de servicios novedosos, nuevas tecnologías disponibles, etc.

Las fechas de las reuniones mencionadas han sido 25/04 y 27/06. Los programas son enviados con antelación por parte de la Dirección. La próxima reunión está prevista para el último trimestre del año.

a.2. CLIENTES: A continuación se muestran los principales riesgos identificados así como las medidas adoptadas para su tratamiento por Grupo PFS:

CLIENTES	
RIESGOS DETECTADOS	ACCIONES DESARROLLADAS
Inexactitudes o vaguedades relativas al alcance, objeto y descripción de los servicios ofertados.	<p>Grupo PFS cuenta con Modelos homologados para la presentación de propuestas comerciales (Plantillas propuestas, documentos contractuales, etc.).</p> <p>Sin embargo, dada la variedad de los servicios ofertados así como la rápida evolución de las necesidades de nuestros clientes, se hace necesaria la parametrización no sólo de los formatos utilizados, sino también de los contenidos mínimos a aportar.</p> <p>Grupo PFS se encuentra en el momento de la redacción del presente Informe en un proceso de cambio de imagen corporativa que afecta a ambos factores dentro de nuestras propuestas.</p> <p>Asimismo, a raíz de un comentario realizado por uno de nuestros clientes en la encuesta de satisfacción anual, nos encontramos en proceso de definición de una nueva sistemática periódica de comunicación con nuestros clientes de asesoría, de forma que siempre estén informados del punto exacto en el que se encuentra su proyecto.</p> <p>Por otra parte, y con el objetivo de mejorar la relación con nuestros grupos de interés en general, aunque fundamentalmente con Clientes actuales y/o potenciales, Grupo PFS ha renovado su página Web corporativa en Mayo 2014. Este nuevo desarrollo es la culminación de un proceso de mejora en la comunicación que comenzó en 2013 con la adhesión y desarrollo de nuestros perfiles corporativos en las siguientes plataformas/redes sociales:</p> <p>+Perfil Twitter: @pfsgrupo.com</p> <p>+Perfil LinkedIn: www.linkedin.com/company/pfs-grupo</p>

+Slideshare: <http://www.slideshare.net/pfsgrupo>

+Canal Youtube: <https://www.youtube.com/user/pfsgrupo>

OBJETIVO: Desarrollo completo de la Imagen Corporativa e implantación de IT relativa a la realización de propuestas comerciales. En marcha en este momento. Plazo: Enero 2015.

a.3. PROVEEDORES:

En cuanto a nuestra cadena de valor, entendemos que no resulta necesaria la realización de un diagnóstico específico para la evaluación de los riesgos asociados a la vulneración de los Derechos Humanos ya que, por una parte, operamos únicamente en el Territorio Español donde los Derechos de los trabajadores se encuentran salvaguardados por la Legislación vigente.

Por otro lado, al tratarse de una empresa de servicios, únicamente contamos con proveedores estructurales, tales como: papelería, mantenimiento, etc. Todos ellos de capital nacional y asentados en España y, por tanto, sujetos a la normativa anteriormente mencionada.

No obstante, Grupo PFS lleva cabo un proceso de homologación de proveedores como parte de su Sistema Integrado de Gestión a fin de confirmar el comportamiento de los mismos, si bien, éste se refiere fundamentalmente a la calidad de su servicio/producto.

b. Derechos y Deberes de Ámbito Laboral

Principio 3. Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Los empleados de Grupo PFS no cuentan con representante de los trabajadores o delegado sindical. Por el tamaño de la plantilla, no estamos obligados a disponer de esta figura. Sin embargo, la organización entiende que no existe riesgo sobre la ausencia de conocimiento efectivo de los empleados acerca de su derecho a la negociación colectiva, ya que:

- Contamos con un Departamento de RRHH al que dirigirse en caso de duda.
- Se define y publica un Plan de RRHH en el que se comunica a la plantilla los permisos, vacaciones, horarios y cualquier otra información que pudiera resultar de interés para la plantilla conforme a la normativa vigente.
- Se realizan evaluaciones 360º periódicas, cuyos resultados son publicados en la Intranet Corporativa.

Asimismo, el Departamento de RRHH cuenta con una dirección de correo a la que la totalidad de la plantilla puede dirigirse para realizar cualquier comentario/ reclamación/ solicitud, lo que garantiza la accesibilidad de la plantilla.

No se plantean objetivos en este sentido, ya que la entidad no detecta riesgos para con el cumplimiento de este principio y cumple de manera estricta con la legislación aplicable en materia laboral y de convenios colectivos.

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

La organización define un horario de aplicación general a todo su personal. Dicho horario responde a las horas definidas por los convenios de aplicación y se realiza de forma partida (mañana y tarde).

En enero de 2013 se revisó el horario de aplicación con el fin de favorecer la conciliación de la vida personal y familiar. Así, se amplió en 15min la jornada de lunes a jueves con el fin de disponer de las tardes libres de los viernes de todo el año, y no el sistema de guardias rotativas que existía hasta entonces.

En esa misma fecha se publicó la 1ª versión de nuestra “Herramienta de Gestión Interna”. Un proyecto interno realizado ad-hoc por nuestro área de consultoría informática para el control del reporte semanal de las horas trabajadas y el grado de avance administrativo/ejecutivo de nuestros proyectos en curso. Esta herramienta ha facilitado no sólo el control administrativo de los proyectos en marcha, sino también su seguimiento por parte de los técnicos responsables.

Desde la 1ª versión de la Herramienta se han ido realizando nuevas revisiones, en muchas ocasiones a solicitud de los propios usuarios, que han permitido mejorar su rendimiento y capacidades.

En la plantilla del grupo existen casos de personas con cargas familiares. En estos casos, se estudian su situación particular y necesidades de flexibilización.

Durante los ejercicios 2012/2013 se han registrado varios casos de mujeres embarazadas en la plantilla. La totalidad de estas empleadas han utilizado los permisos retribuidos contemplados en la legislación vigente y han continuado formando parte de nuestro equipo tras la reincorporación de su baja maternal.

En cuanto a la selección de los periodos vacacionales, se ofrece al personal la elección de las fechas para sus vacaciones anuales, si bien, se aplican algunas restricciones derivadas

de nuestra propia actividad y que incentivan a la toma de vacaciones durante el periodo de verano.

A fin de fomentar proactivamente el rendimiento no bajo coacción, existen otros mecanismos tales como nuestro MRC (Medición Rendimiento y Competencias) en las que se valora (y no se penalizan) rendimientos de producción por encima de coste y rendimientos comerciales de cumplimiento de objetivos.

En materia de Seguridad y Salud Laboral, Grupo PFS cuenta con un Servicio de Prevención Ajeno para la realización de las especialidades técnicas. Realiza asimismo la vigilancia de la salud de sus empleados con periodicidad al menos bienal, tal y como marca la normativa vigente para puestos de trabajo como los que en nuestra organización se desarrollan. Los índices de siniestralidad son mínimos, tal y como se muestra en el apartado de Valoración Cuantitativa de los 10 Principios y por debajo de los resultados medios del sector.

OBJETIVO: La organización se encuentra inmersa en un proyecto de búsqueda e implantación de una solución ERP comercial que mejor se ajuste a nuestras necesidades.

Principio 5. Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

No existe riesgo de utilización de trabajo infantil en la organización, ya que nuestra actividad se refiere a servicios de valor añadido y nuestro personal es, en su gran mayoría, diplomado/licenciado y con amplia experiencia en la realización de servicios profesionales.

La organización asegura el cumplimiento de la legislación vigente en el territorio nacional y comunitario, evitando en todo caso el trabajo infantil tanto en su propia plantilla como en su cadena de valor.

Debido a las circunstancias anteriormente comentadas, no se establecen acciones concretas, puesto que se entiende que no existe riesgo de utilización de trabajo infantil.

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

Grupo PFS dispone de un área de asesoría laboral desde donde se gestionan las contratación y la gestión de la promoción (a través de sistema regulado y procedimentado MRC - Medición de Rendimiento y Competencias) a fin de garantizar que dichos procesos se realizan bajo condiciones controladas. Así mismo, y a través del Sistema de Gestión de la Organización se planifican las necesidades de formación y se programan las acciones formativas para los distintos puestos.

Por lo tanto, no existe la percepción de que existan riesgos, en relación al presente Principio.

La organización no ha definido y documentado una Política específica en relación a la integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos, si bien, continuamos colaborando con el Programa Incorpora, un programa de intermediación laboral, basado en las necesidades del tejido social y empresarial y que garantiza una buena integración de la persona en la empresa.

La selección de personal para su incorporación nuestra plantilla se realiza de forma interna, lo que garantiza la no discriminación en el proceso de selección de candidatos.

Contamos con una importante representación femenina en nuestra plantilla, que supone el 50% del total de empleados.

En cuanto al acceso a los puestos directivos, el Consejo de Administración de la Sociedad está compuesto únicamente por hombres (si bien existen 2 responsables de área asociadas). Esto es debido a la estructura fundacional del Grupo y no cierra las puertas a futuras incorporaciones femeninas.

Por último, Grupo PFS continúa formando a personal en prácticas durante periodos variables de tiempo en función del programa o el servicio. Entendemos que una colaboración de este tipo, proporciona una primera experiencia laboral y es fundamental a la hora de encontrar un futuro empleo.

En el año 2013 se han incorporado de forma permanente a la plantilla dos empleados que comenzaron su colaboración con la organización a través de un contrato en prácticas.

OBJETIVO: A pesar de que no se ha registrado ningún incidente de este tipo. Grupo PFS valorará la redacción y publicación de un Código Ético que contemple aspectos como la actuación en caso de acoso o discriminación en el empleo.

c. Medio Ambiente

Principio 7. Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8. Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

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

Grupo PFS con un Sistema de Gestión Medioambiental certificado por la entidad acreditada AENOR. Como parte de nuestra orientación a la minimización de los impactos producidos por nuestra actividad realizamos medidas periódicas entre nuestra plantilla, tales como:

- Sensibilización ambiental con respecto a los consumos producidos.
- Buenas prácticas ambientales relacionadas con el uso de la energía eléctrica en oficinas o la utilización de vehículos.
- Publicación periódica de carteles recordatorios en nuestras instalaciones para instar a la plantilla a iniciativas sostenibles, tales como la segregación de residuos, el reciclaje, etc.

En octubre de 2012 Grupo PFS cambia de instalaciones centrales para su plantilla de Oviedo. Previamente, y puesto que se trataba del primer uso de las instalaciones, se realizó un estudio para el ecodiseño de las mismas dentro de las posibilidades que aportaba el edificio y la distribución necesaria para dar cabida a nuestro personal.

Así, se utilizaron mecanismos y tecnologías eficientes para el aprovechamiento de la energía eléctrica y la reducción en lo posible del consumo de agua. Estas medidas fueron fundamentalmente las que siguen:

- Incorporación de difusores de agua en los aseos y cisternas bifase.
- Iluminación eficiente a través de bombillas de bajo consumo en zonas comunes.
- Sistema de climatización frío/calor ajustado a las necesidades térmicas del emplazamiento.
- Cristalera especial para la reducción del impacto solar y la minimización del consumo energético por climatización.
- Unificación en un único punto de impresión de las impresoras/fotocopiadoras disponibles. La nueva impresora cuenta con un sistema de identificación de usuario y no realiza las impresiones desde el lugar de trabajo, buscando así evitar impresiones innecesarias.

Estos nuevos mecanismos y tecnologías se han visto acompañados de la publicación de buenas prácticas ambientales adaptadas a las nuevas instalaciones, así como un control periódico por parte de la Dirección del consumo de papel realizado por cada usuario.

Con el fin de comprobar la efectividad de las medidas de ecodiseño planteadas y la implantación de las buenas prácticas ambientales/energéticas puestas en marcha, Grupo PFS contrató en 2013 una revisión energética de las nuevas instalaciones.

Producto de dicha auditoría, se reflejaron algunas áreas de mejora, en las que nos encontramos trabajando actualmente:

- Reducción de la potencia contratada de 43,65 kW a 25 KW. **Realizado.**
- Sustitución de iluminación actual zona entrada por tecnología Led. **En proceso.**
- Control sistema de climatización según temperatura exterior. **Se desestima debido a la inversión necesaria y el ahorro estimado.**
- Instalación programa monitoreo para el control de los consumos en tiempo real. **Se desestima ya que se entiende que no resulta operativo dado nuestro nivel de consumo.**

MEDIDA	AHORRO (%)	AHORRO ANUAL (€)
Reducción de la potencia contratada	2-4%	166,20 - 330,47 €
Tecnología Led	23-28%	1.900,23-2.313,32 €
Monitoreo	10-15%	826,18 - 1.239,28 €
TOTAL	35-47%	2.891,65 - 3.883,08 €

De la misma forma, como producto de la actividad de consultoría organizacional, participamos en proyectos medioambientales en nuestros clientes; tales como implantaciones o seguimientos de Sistemas de Gestión Medioambientales, de Eficiencia Energética, Reglamento EMAS o cualquier otro estándar nacional o internacional de índole medioambiental.

La gestión del impacto medioambiental es parte de la Responsabilidad Social de las Organizaciones. En este sentido, fomentamos también la aportación de las organizaciones a la sociedad a través de iniciativas de RSE. Una de las principales novedades en este sentido en la configuración de un equipo de trabajo multidisciplinar para el desarrollo de nuevas soluciones de RSE en los clientes de Grupo PFS.

Por último, somos firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y, como tales, integramos la gestión de los 10 Principios en nuestra actividad, lo que conlleva a la reducción de nuestro impacto medioambiental.

OBJETIVO: Definición de iniciativas/proyectos propios para la preparación de las organizaciones hacia la gestión responsable de sus impactos sociales, financieros y ambientales.

d. Lucha contra la Corrupción

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

Grupo PFS entiende los riesgos relativos a la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales si bien, dado que no se han detectado incidentes en este sentido, no se ha determinado ningún código interno o sistemática para la resolución de conflictos de esta índole.

En nuestro actual Manual de Acogida se han documentado políticas de conducta. Como se ha comentado anteriormente en el presente informe, este Manual de Acogida está actualmente en proceso de revisión y será complementado con un Código Ético donde se incorporarán las políticas y medidas disciplinarias asociadas a estos riesgos.

En cuanto a nuestro otro principal stakeholder (CLIENTES) por el momento no se planifican acciones ya que el riesgo de práctica de soborno/corrupción se considera muy bajo dada nuestra actividad y ámbito de actuación.

OBJETIVO: Redacción y publicación de Código de Conducta de Grupo PFS.

4. VALORACIÓN CUANTITATIVA DE LA IMPLANTACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS

PRINCIPIOS 1 Y 2

RESULTADOS CLIMA LABORAL	2007	2008	2009	2010	2011
1.- Grado apoyo de mis superiores	8,00	7,40	7,20	7,80	8,23
2.- Relación profesional entre las personas del área	8,30	8,50	8,40	9,10	9,20
3.- Conocimiento de los servicios desarrollados por otras áreas	5,90	6,50	6,80	6,90	7,13
4.- Información sobre los planes y políticas del Grupo	6,70	6,10	6,20	6,50	6,98
5.- Adecuación de la formación que me proporciona el grupo	6,80	7,10	6,80	6,70	7,77
6.- Medios con los que cuento para realizar el trabajo	8,01	6,90	7,00	7,40	6,91
7.- Oportunidades de evolución profesional en el área y el Grupo	7,40	6,80	6,50	7,10	7,38
8.- Nivel de satisfacción salarial	7,10	5,80	5,50	6,10	6,22
9.- Grado de organización del trabajo	6,30	6,70	5,90	6,60	7,05
10.- Relación profesional con otras áreas	6,90	7,20	6,60	6,90	7,31

NOTA: Como se indica en el apartado a.1, la frecuencia del análisis de Clima Laboral ha pasado de ser anual a trienal, debido a que las acciones a tomar derivadas de los resultados obtenidos, requieren tiempo para su definición e implantación satisfactorias. El nuevo estudio de Clima Laboral está previsto para el último trimestre del presente ejercicio.

RESULTADOS FORMACIÓN PERSONAL	2013
Nº Horas formativas total Grupo PFS	3.280,75
Promedio de horas de formación recibidas por cada empleado	113

Estos resultados incluyen la participación de nuestro personal tanto en acciones formativas externas como las promovidas internamente por la compañía. No se posee comparativo para estos datos ya que se han obtenido de la Herramienta de Gestión Interna puesta en funcionamiento en enero de 2013.

DERECHOS Y DEBERES DE ÁMBITO LOCAL / PRINCIPIOS 3, 4, 5, 6

INDICADOR	2011	2012	2013
% de directivos frente a empleados	32	33	33
% de directivos mujeres	11	11	11
% de directivos hombres	88	88	88
% de mujeres en plantilla	43,3	43,3	50
% de hombres en plantilla	56,7	56,7	50
% de de personas mayores de 45 años	0,066	0,066	0,133
% de personas menores de 30 años	94	93	86
% de de empleados no nacionales	0	0	0
% de empleados con contrato fijo	100	100	100
% de empleados con contrato temporal	0	0	0
SINIESTRALIDAD: Índice Frecuencia	0	0	0
SINIESTRALIDAD: Índice Gravedad	0	0	0
SINIESTRALIDAD: Índice Incidencia	0	0	0

MEDIO AMBIENTE / PRINCIPIOS 7, 8 Y 9

ASPECTO	INDICADOR	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Energía	Kwh/total personas	1.109	1.234	948	1.109	1.168	929	1.371
Combustible	litros combustible/ h a cliente	6,4	7,32	7,81	7,75	5,67	5,28	38,75
Agua	M3/ Total personas	10,42	10,54	10,98	13,07	10,8	10,57	1,8
Papel	Nº Fotocopias/nº personas	8	11,2	4,81	2,49	4,09	4,22	4.337

NOTA:

- Los cuadros resaltados en gris responden a seguimientos sobre el mismo aspecto ambiental pero utilizando un indicador diferente, por lo que los datos no resultan comparables.
- Por otra parte, como se comentó tanto en nuestro último Informe de Progreso como en el actual documento, la organización ha cambiado sus instalaciones por lo que los consumos de recursos, en general, no serían comparables. Se indican para evidenciar el seguimiento realizado. El próximo Informe de Progreso presentará resultados comparables.