

P O N S
CONSULTORES
REGISTRALES



Garantía de confianza



PONS

Informe de Progreso Pacto Mundial 2013

Madrid, 04 de febrero de 2015

Índice

Contenido

| | |
|--|-----------|
| CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO | 3 |
| PERFIL DE LA ENTIDAD: PONS CONSULTORES REGISTRALES, S.A. | 4 |
| PRINCIPIO 1 | 6 |
| PRINCIPIO 2 | 9 |
| PRINCIPIO 3 | 11 |
| PRINCIPIO 4 | 13 |
| PRINCIPIO 5 | 15 |
| PRINCIPIO 6 | 17 |
| PRINCIPIO 7 | 20 |
| PRINCIPIO 8 | 22 |
| PRINCIPIO 9 | 24 |
| PRINCIPIO 10 | 26 |

Carta de Renovación del compromiso

Continuamos asumiendo como propios los Diez Principios con la firme convicción de que los valores relacionados con los Derechos Humanos, la interdicción de la Discriminación, el respeto al Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción, han de ir mucho más allá del estricto cumplimiento de la legislación vigente.

A lo largo de este 2013, PONS CONSULTORES REGISTRALES SA ha continuado apostando decididamente por la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

. En nuestra compañía, más de 60% del personal, son mujeres de edad comprendida entre los 26 y 40 años, lo que evidencia una clara apuesta por la igualdad de oportunidades.

Atentamente,

Ignacio Sevilla

Director General de PONS CONSULTORES REGISTRALES, S.A.

Perfil de la entidad: Pons Consultores Registrales, S.A.

- **Dirección:** Gta. de Rubén Darío nº 4
- **Dirección web:** www.ponsregistrales.es
- **Alto cargo:** Ignacio Sevilla Soler, Director General
- **Fecha de adhesión:** 10/03/2010
- **Número de empleados:** 35
- **Sector:** Servicios profesionales (Gestoría)
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Outsourcing de procesos y documentos de Entidades de Crédito y corporaciones-
- **Ventas / Ingresos:** 38.000 documentos al año
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** No
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** La actividad que desarrollamos y la relación que mantenemos con ellos (clientes, proveedores y empleados)
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:** España
- **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:** Local
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** A través de nuestra Política de Calidad y en general, de todo nuestro Sistema de Gestión de Calidad así como en Nuestro Plan de Igualdad
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** A través de nuestra intranet
- **Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:** No
- **Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:** 2013
- **Fecha de la memoria anterior más reciente:** 2012
- **Ciclo de presentación del Informe de Progreso:** Anual

Estrategia y gobierno

- **Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:** A través de su plan de negocio
- **Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:** La toma de decisión la encauza la dirección general, con el apoyo del staff directivo a su cargo
- **Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:** (No) NO APLICA

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- **Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):**
(No) NO APLICA

Más información

- **Notas:**
- **Dirección web:** <http://>
- **Implantación otros Grupos de Interés:**
- **Día de publicación del Informe:** -No definido-
- **Responsable:** Ignacio Sevilla Soler
- **Tipo de informe:** A

Principio 1

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

DIAGNÓSTICO:

A la pregunta sobre si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos, la Respuesta es No.

Implantación: Entendemos que PONS no tiene un riesgo directo en materia de Derechos Humanos. Esta afirmación está basada en la actividad que desempeñamos y nuestro ámbito geográfico de actuación (todos nuestros clientes y proveedores desarrollan su actividad exclusivamente en el territorio nacional). No obstante, dado que creemos importante la concienciación de nuestro personal en esta materia, intentamos fomentar el compromiso de nuestro personal con los principios y con la propia empresa (Código Ético y Políticas y Plan de Igualdad)

POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa? (P1C2I1)

Respuesta: **SI**

Implantación: La Política de Calidad tiene como finalidad establecer las bases del nivel de prestación del servicio.

Los grupos de interés conocen dicha política ya que se haya publicada tanto en nuestras Delegaciones como en nuestra intranet

Por otra parte, desde la Dirección se ha impulsado un Código Ético que servirá de base para el desarrollo de una Política Global de RSE.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C3I1)

Respuesta: SI

***Implantación:** Nuestro riesgo en este punto es mínimo por lo que no se dispone de acciones concretas. En cualquier caso, se realizan los controles establecidos por la legislación vigente y la normativa interna de la empresa.*

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos (P1C4I1)

Respuesta: SI

***Implantación:** Somos absolutamente escrupulosos en el respeto y observancia de los DDHH*

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C5I1)

Respuesta: 100 %

Implantación: En nuestra intranet están publicada la Política de Calidad y demás normas del Sistema de Gestión de Calidad.

A nivel de Empresa PONS, se haya publicada en la intranet, la política de RRHH y algunas de las normas aplicables

Resumen de Implantación:

| | | |
|--------------------------|--|--|
| Diagnóstico | | |
| Grupos de interés | Riesgos | Objetivos |
| Clientes | No tenemos riesgos | |
| Empleados | Falta de compromiso de los empleados hacia la entidad | |
| Proveedores | No tenemos riesgos | |
| Políticas | | |
| Grupos de interés | Políticas | Objetivos |
| Clientes | Código Ético y Política Calidad | Establecer SLA's de prestación de servicios |
| Empleados | Código Ético y Política de RRHH | Publicación en Intranet |
| Proveedores | Código Ético y Política Calidad | Establecer SLA's de prestación de servicios |
| Acciones | | |
| Grupos de interés | Acciones | Objetivos |
| Clientes | No tenemos acción concreta | Desarrollando Política de RSE |
| Empleados | No tenemos acción concreta | Desarrollando Política de RSE |
| Proveedores | No tenemos acción concreta | Desarrollando Política de RSE |
| Seguimiento | | |
| Grupos de interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| Clientes | Auditorías Procedimiento de gestión de incidencias | Mantenimiento de Certificado de Calidad |
| Empleados | Buzón de sugerencias Dirección de RRHH | El Dpto. de RRHH cuenta entre sus misiones la de vigilar el cumplimiento de DDHH |
| Proveedores | Evaluación de Dpto. de Compras Procedimiento de gestión de incidencias Sistema de Clasificación de proveedores | Selección de proveedores atendiendo a criterios de mérito y capacitación técnica |

Principio 2

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

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo indique el riesgo y su impacto (P2CC11)

Respuesta: No

Implantación: Entendemos que PONS no tiene un riesgo directo en materia de Derechos Humanos. Esta afirmación está basada en la actividad que desempeñamos y nuestro ámbito geográfico de actuación (todos nuestros clientes y proveedores desarrollan su actividad exclusivamente en el territorio nacional).

Nos aseguramos que todos nuestros proveedores y colaboradores cumplen con el ordenamiento jurídico vigente en los tres niveles de la Administración lo que imposibilita cualquier actividad compatible con cualquier tipo de violación de los derechos Humanos.

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su política de RSE/RS? (P2C211)

Respuesta: Si

Implantación: PONS dispone de un sistema de evaluación, homologación y seguimiento de proveedores

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P2C311)

Respuesta: NO

Implantación: Entendemos que no corremos riesgo en este punto ya que nuestros proveedores y colaboradores tienen implantación nacional y por tanto están sujetos a la legislación vigente que no admite ningún tipo de violación de Derechos Humanos

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo SA 8000, ISO 9001) (P2C4I1)

Implantación: Certificación ISO 9001

Resumen de Implantación:

| | | |
|--------------------------|---|--|
| Diagnóstico | | |
| Grupos de interés | Riesgos | Objetivos |
| Proveedores | No tenemos riesgo | |
| Políticas | | |
| Grupos de interés | Políticas | Objetivos |
| Proveedores | Manual de Calidad Procedimiento de Compras Sistema de clasificación de proveedores Sistema de gestión de proveedores | Continuar aplicando la política de compras de la empresa |
| Acciones | | |
| Grupos de interés | Acciones | Objetivos |
| Proveedores | No tenemos acción concreta | No disponemos |
| Seguimiento | | |
| Grupos de interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| Proveedores | | |

Principio 3

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

DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Describalos (P3C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Todos los trabajadores son titulares del derecho a la libertad sindical

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: El Departamento de RRHH de PONS tiene entre sus funciones la de ocuparse y preocuparse de la observancia de los derechos de los trabajadores en materia laboral, así como informar y asesorar a todos los empleados sobre los derechos que les asisten de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y con el Convenio Colectivo vigente en cada momento

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P3C3I1)

Respuesta: NO

Implantación: No se dispone de acción concreta ya que todos los empleados tienen plenamente reconocidos sus derechos de libertad de afiliación. No obstante el Departamento de RRHH se encarga de poner a disposición de los trabajadores toda la información necesaria al respecto, desde el inicio de la relación laboral incluyendo la comunicación, mediante circulares generales o publicación en la intranet cualquier novedad o modificación que pudieran afectarles

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos (P3C4I1)

Respuesta: Si

Implantación: Anualmente los empleados son preguntados acerca de sus necesidades formativas de forma previa a la realización del Plan anual de formación. Las solicitudes son atendidas en un elevado porcentaje, dentro de las posibilidades de la empresa en cada momento.

Entre las funciones del Dpto. de RRHH se encuentra la de atender y solucionar las dudas de todos los empleados así como atender las quejas, que en su caso, pudieran recibir.

Resumen de Implantación:

| | | |
|--------------------------|---|---|
| Diagnóstico | | |
| Grupos de interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados | No tenemos riesgo | |
| Políticas | | |
| Grupos de interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | Estatuto de los trabajadores Convenio Colectivo Política de RRHH, Otros | Fomentar el uso del buzón de sugerencias de la Intranet |
| Acciones | | |
| Grupos de interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | No tenemos acción concreta | No disponemos |
| Seguimiento | | |
| Grupos de interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| Empleados | | |

Principio 4

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

DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C1I1)

Respuesta: No

Implantación: No existe ningún riesgo en la entidad

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C2I1)

Implantación: desde el Dpto. de RRHH se instan políticas que favorezcan la conciliación de la vida personal y familiar de los empleados, fomentando el teletrabajo en aquellos puestos que sea posible e informando de las posibilidades de la reducción de jornada, solicitud de excedencias, retribución flexible (guarderías, comida) y seguro privado para los empleados de forma gratuita y bonificada a todos sus familiares.

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Cada trabajador cuenta con un contrato de trabajo debidamente presentado ante las autoridades laborales, que establece todas las condiciones de la relación laboral entre cada empleado y la entidad. Asimismo todos los trabajadores, en razón al sector de la entidad en que trabajan, tienen garantizados unos derechos colectivos en el Convenio Colectivo vigente en cada momento.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P4C3I1)

Respuesta: NO

Implantación: No se dispone de acción concreta ya que desde la empresa no se ejerce ningún tipo de coacción a sus empleados y entendemos que no es necesario

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos (P4C4I1)

Respuesta: Si

Implantación: El Dpto. de RRHH realiza el seguimiento y control de las medidas de conciliación y beneficios sociales e informa a la Dirección de la empresa de las modificaciones que pudieran solicitar los trabajadores, en sus condiciones laborales

Resumen de Implantación:

| | | |
|--------------------------|---|------------------|
| Diagnóstico | | |
| Grupos de interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados | Mujeres embarazadas en la plantilla Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc) Personal con enfermedades que precisen atención médica de forma regular Personal que quiera desarrollar su carrera profesional (formación) | |
| Políticas | | |
| Grupos de interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | Contrato de trabajo Convenio Colectivo | No disponible |
| Acciones | | |
| Grupos de interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | No tenemos acción concreta | No disponemos |
| Seguimiento | | |
| Grupos de interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| Empleados | | |

Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla (P5C1I1)

Respuesta: No

Implantación: No existe ningún riesgo en la entidad

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? (P5C2I1)

Respuesta: No

Implantación: Se cumple la prohibición del trabajo infantil establecido en el ordenamiento jurídico y en los valores de la entidad

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P5C3I1)

Respuesta: NO

Implantación: No se dispone de acción concreta ya que pensamos no tener ningún riesgo de incumplimiento de este principio.

Resumen de Implantación:

| | | |
|--------------------------|---|------------------|
| Diagnóstico | | |
| Grupos de interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados | No tenemos riesgo | |
| Políticas | | |
| Grupos de interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | No tenemos política Convenio Colectivo | Sin riesgo |
| Acciones | | |
| Grupos de interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | No tenemos acción concreta | No aplica |
| Seguimiento | | |
| Grupos de interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| Empleados | | |

Principio 6

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

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C1I1)

Respuesta: Si, como parte del Plan de Igualdad implantado en la entidad

Implantación: Composición desigual de la plantilla con un 76% de mujeres y un 24% de hombres, resultando conveniente proponer medidas para intentar aumentar la presencia de hombres en la empresa.

POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas con riesgo de exclusión? Descríbalos (P6C2I1)

Respuesta: No

Implantación: En PONS trabajan personas con discapacidad que reciben idéntico tratamiento que los trabajadores que no adolecen de discapacidad alguna. Asimismo se potencia la incorporación de jóvenes demandantes de primer empleo mediante contratos en prácticas que se transforman en contratación indefinida

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P6C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el ejercicio 2012 se elaboró el Plan de Igualdad de la entidad con vigencia plurianual, desde 31.03.2013 hasta el 31.12.2015, todo ello de conformidad con la Resolución 13 de junio de 2012, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, por la que se convocan las ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma. (PC6C4L1)

Respuesta: SI

Implantación: El 60% del personal directivo de PONS son mujeres

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1)

Directivos frente a empleados: 15%

Directivos mujeres: 60%

Directivos hombres: 40%

Mujeres: 76%

Hombres: 24%

Mayores de 45 años: 19%

Menores de 30 años: 19%

Empleados no nacionales 0%

Empleados con contrato fijo: 100%

Empleados con contrato temporal: 0%

Implantación: Los porcentajes han sido calculados en función de la composición de la plantilla en el ejercicio 2012 correspondiente al informe

Indique si la entidad publica al composición de órganos directivos y del resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)

Respuesta: SI

Implantación: En la intranet de la entidad se publica la composición de toda la plantilla, por departamentos, así como el organigrama de la empresa

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1)

Respuesta: 0

Implantación: En relación con el plan de igualdad elaborado e implantado en la entidad, también se ha establecido un Manual y protocolo de actuación en materia de acoso por razón de sexo en la empresa. No obstante hasta la fecha de elaboración de este informe PONS nunca ha tenido que abrir un expediente de este tipo.

Resumen de Implantación:

| | | |
|--------------------------|---|--|
| Diagnóstico | | |
| Grupos de interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados | No tenemos riesgo | Aumento presencia hombres |
| Políticas | | |
| Grupos de interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | No tenemos política Convenio Colectivo | Sin riesgo |
| Acciones | | |
| Grupos de interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | Elaboración Plan de Igualdad | Implantación y seguimiento Plan de Igualdad |
| Seguimiento | | |
| Grupos de interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| Empleados | Intranet | Seguimiento Manual y protocolo en materia de Acoso |

Principio 7

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

DIAGNÓSTICO:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C1I1)

Respuesta: Si

Implantación: Desde la dirección de la empresa se ha implantado, en lo posible, la gestión documental en todos los procesos de la empresa y se vigila, en colaboración con los Dpto. de Administración y Compras el cumplimiento de las consignadas relativas a llevar a efecto medidas de ahorro en compra de papel y en reciclar aquel que sea utilizado

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales (P7C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Por nuestra actividad supone un escaso impacto ambiental por lo que no se imparte formación al respecto. No obstante todos los empleados de la entidad son informados y disponen a partir del momento de su entrada en la empresa , como parte de programa de bienvenida, de las normas de organización interna que incluyen un apartado sobre normas a seguir en temas medioambientales

Resumen de Implantación:

| | | |
|--------------------------|---|--|
| Diagnóstico | | |
| Grupos de interés | Riesgos | Objetivos |
| No especificado | | |
| Políticas | | |
| Grupos de interés | Políticas | Objetivos |
| No especificado | | |
| Acciones | | |
| Grupos de interés | Acciones | Objetivos |
| No especificado | Sensibilización en materia medioambiental | Mantenimiento de la política de ahorro energético y de papel |
| Seguimiento | | |
| Grupos de interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| No especificado | | |

Principio 8

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

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Por nuestra actividad no tenemos un riesgo directo en materia medioambiental

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C2I1)

Respuesta: Si

Implantación: Todos los empleados de PONS disponen, desde su entrada en la empresa, del Manual de organización interna en el que se especifica que la entidad está comprometida con el medio ambiente y toda la basura que se genera de manera individual debe ser depositada en los diferentes contenedores a disposición del empleado, para su posterior reciclaje, por ello en las oficinas de la entidad se dispone de contenedores diferentes para cada tipo de residuo.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P8C3I1)

Respuesta: Si

Implantación: El papel, el toner y el hardware en desuso es reciclado por empresas especializadas que cumplen la normativa vigente

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua y papel en el año

Electricidad: 13.818.-€

Agua: 63,51.-€

Papel: 2.919.-€

Implantación: datos proporcionales a los gastos de la entidad (expresados en euros)

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación en temas medioambientales (P8C511)

Respuesta: No

Implantación: Desde la empresa se propugna el consumo responsable de recursos y se contrata una empresa especializada para que realice periódicamente la mediación de las correctas condiciones de trabajo, respecto a la correcta intensidad de la luz, la calidad y temperatura del aire para asegurarnos del consumo responsable de energía y de que las condiciones de trabajo de los empleados sean las óptimas para su desempeño.

Resumen de Implantación:

| | | |
|--------------------------|---|--|
| Diagnóstico | | |
| Grupos de interés | Riesgos | Objetivos |
| No especificado | No tenemos riesgo | |
| Políticas | | |
| Grupos de interés | Políticas | Objetivos |
| No especificado | Política de reducción de consumo | Realización de un Plan de mejora del medioambiente |
| Acciones | | |
| Grupos de interés | Acciones | Objetivos |
| No especificado | No contamos con acción concreta | Realización de un Plan de mejora del medioambiente |
| Seguimiento | | |
| Grupos de interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |

| | | |
|-----------------|-------------------------------------|-----|
| No especificado | No tenemos mecanismo de seguimiento | N/D |
|-----------------|-------------------------------------|-----|

Principio 9

Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P9C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Desde la Dirección se realiza un seguimiento de las instrucciones establecidas para la digitalización de documentos, evitando, en lo posible, la utilización de papel

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de los ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente (P9C2I1)

Respuesta: 0%

Implantación: La inversión en TIC'S para implementar, en lo posible, la gestión telemática del trabajo y la utilización del gestor documental por parte de todos los empleados de la empresa se realizó en el año 2010, se ha procedido a la renovación de equipos en el ejercicio 2013. La cuantía de esta inversión se verá reflejada en el Informe del próximo ejercicio

Resumen de Implantación:

| | | |
|--------------------|-----------|-----------|
| Diagnóstico | | |
| Grupos de interés | Riesgos | Objetivos |
| No especificado | | |
| Políticas | | |
| Grupos de interés | Políticas | Objetivos |
| No especificado | | |
| Acciones | | |

| Grupos de interés | Acciones | Objetivos |
|--------------------|------------------------------------|-----------|
| No especificado | No contamos con acción concreta | N/A |
| Seguimiento | | |
| Grupos de interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| No especificado | | |

Principio 10

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

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto. (P10C1I1)

Respuesta: Si

Implantación: Consideramos no tener riesgo preocupante en éste área por el sector de actividad en el que trabajamos. Asimismo nuestros sistemas y procedimientos de trabajo, tanto a nivel de negocio, como a nivel de control económico, hacen muy difícil que pueda producirse acciones de este tipo ya que existe un sistema de control de cobros y pagos supervisado por departamentos y empleados ajenos a los de la entidad, que impide la entrada o salida de dinero fuera de los canales establecidos y legítimos.

Asimismo contamos con una Política Interna de Protección de Datos que todos los empleados conocen y están obligados a respetar ya que forma parte de la documentación que suscriben, junto con el contrato de trabajo, cuando son contratados por la entidad.

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C2I1)

Respuesta: Si

Implantación: Se cumple la normativa vigente

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P10C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Cumplimiento de la normativa relativa a la Protección de Datos de carácter personal, así como supervisión de su cumplimiento por parte de nuestros colaboradores y proveedores

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad (P10C4I1)

Clientes: 100%

Empleados: 100%

Proveedores: 100%

Implantación: Todos los grupos de interés conocen y aplican la protección de Datos de carácter personal. El sector financiero en el que se circunscribe nuestra actividad, establece normas de fiscalización de conductas que además son supervisadas por el Banco de España y el Ministerio de Economía

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia anti-corrupción? (P10C5I1)

Respuesta: No

Implantación: No entendemos necesario implantar controles específicos para este punto, al margen de los propios del negocio que impiden la realización de prácticas corruptas.

No obstante forma parte de los principios generales de conducta de la entidad, en conocimiento de todos los empleados, la denuncia de cualquier conducta poco ética realizada por cualquiera de los grupos de interés.

Resumen de Implantación:

| | | |
|--------------------------|--------------------------------|------------------|
| Diagnóstico | | |
| Grupos de interés | Riesgos | Objetivos |
| Clientes | Incumplimiento de la normativa | |
| Empleados | Otros | |
| Proveedores | Incumplimiento de la normativa | |
| Políticas | | |
| Grupos de interés | Políticas | Objetivos |
| Clientes | Manual de Calidad | N/A |

| | | |
|--------------------------|--|------------------------------|
| | Otros | |
| Empleados | Política interna de gestión | N/A |
| Proveedores | Cumplimiento de la normativa | N/A |
| Acciones | | |
| Grupos de interés | Acciones | Objetivos |
| Clientes | Difusión de la política | Mantenimiento de la Política |
| Empleados | Difusión de la política | Mantenimiento de la Política |
| Proveedores | No tenemos acción concreta | Mantenimiento de la Política |
| Seguimiento | | |
| Grupos de interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| Clientes | No tenemos seguimiento | N/A |
| Empleados | Buzón de sugerencias Auditorías No tenemos seguimiento | N/A |
| Proveedores | Control Financiero No tenemos seguimiento | N/A |