

Garantía de confianza



PONS

Informe de Progreso

Pacto Mundial 2014-15

Madrid, 4 de abril 2016

Índice

Contenido

CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO	3
PONS CONSULTORES REGISTRALES, S.A.	4
PRINCIPIO 1	6
PRINCIPIO 3	7
PRINCIPIO 4	7
PRINCIPIO 5	8
PRINCIPIO 6	8
PRINCIPIO 7	9
PRINCIPIO 8	9
PRINCIPIO 9	11
PRINCIPIO 10	11

Carta de Renovación del compromiso

Siguiendo con la política de mi antecesor en la dirección de la compañía, 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.

Por nuestra posición geográfica, social y culturas y el grado de madurez y trayectoria de nuestra democracia y nuestra legislación, ponemos el foco en la interdicción de la discriminación por razón de sexo.

A lo largo de 2014 y 2015, 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".

Evidencia de todo lo expuesto es que la Dirección de la Compañía así como la mayor parte de los puestos de responsabilidad en todas nuestras delegaciones están ocupados por mujeres que llevan prestando servicio para PONS desde hace varios años.

Atentamente,

Marisa García

Directora General de PONS CONSULTORES REGISTRALES, S.A.

Pons Consultores Registrales, S.A.

- **Dirección:** Gta. de Rubén Darío nº 4
- **Dirección web:** www.ponsregistrales.es
- **Alto cargo:** Marisa García , Directora General
- **Fecha de adhesión:** 10/03/2010
- **Número de empleados:** 70
- **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:** 2014-15
- **Fecha de la memoria anterior más reciente:** 2013
- **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

Principio 1

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

Reanalizado este punto, seguimos entendiendo 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 nuestro 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)

Todo ello se ha implantado a través nuestra Política de Calidad que 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.

Dado que entendemos que nuestro riesgo es mínimo en este punto, 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 y, por supuesto, somos absolutamente escrupulosos en el respeto y observancia de los DDHH.

Principio 2

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

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 nuestro 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.

Todos nuestros Proveedores son evaluados y homologados.

Tampoco entendemos que corramos riesgo en este punto ya que nuestros proveedores y colaboradores tienen implntación nacional y por tanto están sujetos a la legislación vigente que no admite ningún tipo de violación de Derechos Humanos

Principio 3

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

Tal y como establece la Constitución y el resto de normas de nuestro ordenamiento jurídico, todos los trabajadores son titulares del derecho a la libertad sindical

Nuestro Departamento de RRHH 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

Como decimos 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.

Además, 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.

Principio 4

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

Tampoco consideramos tener ningún riesgo en este punto. 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.

Como no podía ser de otra manera, 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.

Además, nuestro 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

Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

En PONS no existe ningún riesgo de este tipo. Obviamente, se cumple la prohibición del trabajo infantil establecido en el ordenamiento jurídico y en los valores de la entidad

Principio 6

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

Como parte del Plan de Igualdad implantado por PONS se evalúan los posibles riesgos que pudiera haber ante cualquier tipo de discriminación.

La composición de nuestra plantilla está constituida mayoritariamente por mujeres: un 76% de mujeres y un 24% de hombres, resultando conveniente proponer medias para intentar aumentar la presencia de hombres en la empresa.

Por otra parte, 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. Igualmente, contamos con la experiencia que cada día nos aporta un 28% de nuestros empleados que superan los 45 años

Además a lo largo del 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

Brevemente indicamos la composición de nuestra plantilla*

Directivos frente a empleados: 13%

Directivos mujeres: 89%

Directivos hombres: 11%

Plantilla

Mujeres: 76%

Hombres: 24%

Mayores de 45 años: 28%

Menores de 30 años: 19%

Empleados no nacionales 3%

Empleados con contrato fijo: 95%

Empleados con contrato temporal: 5%

* Los porcentajes han sido calculados en función de la composición de la plantilla en el ejercicio 2014-15 correspondiente al informe

En nuestra intranet se publican los organigramas y listado de personal, así como el "Manual y protocolo de actuación en materia de acoso por razón de sexo en la empresa". Hasta la fecha PONS nunca ha tenido que abrir un expediente de este tipo.

Principio 7

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

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

Es claro que 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

Principio 8

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

Como indicábamos anteriormente, por nuestra actividad no tenemos un riesgo directo en materia medioambiental

No obstante, 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.

Además, se está valorando seriamente por parte de la compañía, incluir en su plan estratégico la obtención de la ISO 14001

Además, el papel, el toner y el hardware en desuso es reciclado por empresas especializadas que cumplen la normativa vigente.

Y, como no podía ser de otra manera, 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.

Principio 9

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

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

En este punto indicar que hemos procedido a la sustitución de todas nuestras impresoras por máquinas más eficientes y de consumos más reducido. Se prevé un ahorro de papel entorno al 20%.

Principio 10

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

Consideramos no tener riesgo preocupante en este 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.

Por otro lado, 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

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

En cuanto a la corrupción: 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.