



*Garantía de confianza*



# PONS

## Informe de Progreso

### Pacto Mundial 2015-16

**Madrid, 5 de abril 2017**

## Índice

### Contenido

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

## Carta de Renovación del compromiso

---

Asumimos un año más como propios los Diez Principios incondicionales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. A día de hoy seguimos siendo plenamente conscientes de la importancia de valores tan significativos y vitales como los Derechos Humanos, la interdicción de la Discriminación, el respeto al Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción, creemos firmemente en ellos y nos sentimos abanderados de los mismos en el desarrollo de nuestra actividad empresarial.

Cómo en años anteriores ponemos el foco en la interdicción de la discriminación por razón de sexo, por ser el principio que consideramos importante a reforzar en nuestra actual contexto social y dado que consideramos que no existe un factor de riesgo respecto del resto de los principios, afortunadamente podemos disfrutar de una sociedad en donde se vela legislativamente y se protege tanto la esencia como el fondo de los diez principios del pacto.

En PONS CONSULTORES REGISTRALES SA A lo largo de 2015 y 2016 hemos continuado apostando por la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, fomentando siempre las medidas necesarias para su consecución. Podemos decir que a día de hoy es una realidad en el seno de nuestra organización, en nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos.

Tenemos muy presentes y hacemos uso de la mejor herramienta legislativa que nos ayuda en el desempeño de este principio fundamental a nivel estatal, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, ello supone un credo que nuestra empresa aplica en diversos ámbitos tales como:

- ✓ Selección de personal
- ✓ Política salarial
- ✓ Formación
- ✓ Condiciones laborales
- ✓ Conciliación familiar
- ✓ Acoso y discriminación
- ✓ Principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Es muestra de ello tal y como hemos señalado en anteriores ocasiones que la Dirección de la Compañía y la mayor parte de nuestros puestos de responsabilidad en todas nuestras delegaciones, están ocupados por mujeres que llevan prestando servicio para PONS desde hace varios años, y seguiremos abogando por ello.

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](http://www.ponsregistrales.es)
- **Alto cargo:** Marisa García , Directora General
- **Fecha de adhesión:** 10/03/2010
- **Número de empleados:** 105
- **Sector:** Servicios profesionales (Gestoría)
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Outsourcing de procesos y documentos de Entidades de Crédito y corporaciones-
- **Ventas / Ingresos:** 40.000 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:** 2015-16
- **Fecha de la memoria anterior más reciente:** 2015
- **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:** <https://www.ponsregistrales.es/>
- **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.*

Concienciamos de manera directa a nuestro personal en esta materia, intentando inculcar los principios a nivel humano y llevándolos a la práctica de manera sistemática en nuestra actividad empresarial sin disponer de más de acciones concretas que el velar por el respeto de los DDHH.

El cuidado e implantación de estos principios se realiza a través de nuestra Política de Calidad, Código ético y Plan de igualdad, son medidores de temperatura en cuanto a la eficiencia de nuestros servicios que sirve de base para el desarrollo de una Política Global de RSE.

## Principio 2

---

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

Nos aseguramos que todos nuestros proveedores y colaboradores sean evaluados y homologados, que cumplan con el ordenamiento jurídico vigente.

Dicho control imposibilita y dificulta cualquier actividad compatible con cualquier tipo de violación de los derechos humanos y dado los mismos tienen implantación a nivel nacional se encuentran sujetos a la legislación española que vela por la protección de dichos derechos, dadas las circunstancias descritas la vulneración de los mismos no es factible.

### Principio 3

---

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

Nuestro departamento de RRHH plenamente consciente de la protección de los derechos de los trabajadores, les asisten de conformidad y bajo la regulación del Estatuto de los Trabajadores y con el Convenio Colectivo vigente en cada momento que rige en el territorio español, la propia Constitución española protege a los trabajadores respetando los derechos básicos y esenciales.

Este departamento también asiste a los trabajadores en aspectos tales como:

- ✓ Información a través de circulares generales internas
- ✓ Publicaciones en la intranet
- ✓ Información a los trabajadores sobre sus derechos en cuanto a la libertad sindical
- ✓ Asesoramiento en cualquier duda y queja sobre su situación laboral
- ✓ Plan de formación en donde los empleados son consultados acerca de sus necesidades formativas y teniendo en cuenta las solicitudes formuladas por los mismos.

### Principio 4

---

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

Nuestros trabajadores son personas libres, que desarrollan su carrera profesional de forma voluntaria y bajo ningún tipo de coacción, en condiciones de calidad y del máximo respeto de los derechos que les asisten, contando con un contrato de trabajo regulado y referenciado al Convenio Colectivo vigente en cada momento.

Como años anteriores debemos de señalar que en cuanto a 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.

### **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, se hace especial hincapié el desarrollo de medidas y acciones tales como:

- ✓ Integración de personas con discapacidad bajo una misma igualdad de trato que un trabajador común.
- ✓ Fomento de la contratación de jóvenes demandantes de primer empleo bajo la modalidad de contratos de prácticas con la finalidad de una contratación indefinida en un futuro.



- ✓ Apuesta por la experiencia y profesionalización de nuestro personal más cualificado, nuestros empleados mayores de 45 años que suponen un 28% de nuestra plantilla actual.
- ✓ En el año 2012 se elaboró el Plan de Igualdad de la entidad con vigencia plurianual, 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.

Lo anteriormente expuesto queda reflejado fielmente en la composición de nuestra plantilla:

#### Plantilla

- Mujeres: 76%
- Hombres: 24%
- Mayores de 45 años: 28%
- Menores de 30 años: 19%
- Empleados con contrato fijo: 85%
- Empleados con contrato temporal: 15%

\* Porcentajes calculados en función de la composición de la plantilla en el ejercicio 2015-16 correspondiente al informe

## Principio 7

---

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

Desde la dirección de la empresa existen instrucciones sobre la gestión documental que compete en todos los procesos de la empresa y actividad desarrollada por cada uno de nuestros departamentos, hay amplia conciencia al respecto de las políticas medioambientales, nuestro personal se encuentra informado en cuanto a las medidas de ahorro, consumo de papel y reciclaje así como lo está nuestro departamento de compras en esta materia que son conscientes del enfoque medioambiental que debe tener cualquier tipo de decisión. Nuestras fotocopiadoras e impresoras son de última generación y lo más respetuosas del medio ambiente posible.

## Principio 8

---

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

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:

- ✓ El papel, el tóner y el hardware en desuso es reciclado por empresas especializadas que cumplen la normativa vigente.
- ✓ 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.

- ✓ Se vigila el consumo responsable de recursos y se realizan revisiones periódicas que velan por las correctas condiciones de trabajo, intensidad de la luz, la calidad y temperatura del aire óptimo para su desempeño.

Se está valorando por parte de la compañía, incluir en su plan estratégico la obtención de la ISO 14001. La previsión implantarlo a lo largo del ejercicio 2018

### **Principio 9**

---

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

Al igual que en el anterior principio expuesto, desde nuestra Dirección se realiza un seguimiento de las instrucciones establecidas para la digitalización de documentos, ahorro en el consumo del papel y medidas que fomenten el uso responsable de las tecnologías .

En este año tras la sustitución de todas nuestras impresoras por máquinas más eficientes y de consumos más reducido se ha conseguido un ahorro de papel entorno al 30%.

### **Principio 10**

---

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

Una de nuestras herramientas esenciales para combatir este principio es contar con una Política Interna de Protección de Datos que todos los empleados conocen y están obligados a respetar junto con el contrato de trabajo, cuando son contratados.



Además de todo lo anteriormente expuesto existe normativa relativa a la Protección de Datos de carácter personal, así como supervisión de su cumplimiento por parte tanto de nuestros colaboradores como de nuestros proveedores. 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.