

Informe de Progreso

Principios de Sostenibilidad -
Pacto Mundial de las Naciones Unidas



Años: 2016 - 2018

Soluciones en gestión



Índice

0. RENOVACIÓN DEL COMPROMISO	3
1. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD	4
2. INFORMACIÓN GENERAL	5
3. POLÍTICA DEL GRUPO PFS.....	8
4. DESARROLLO DE ACCIONES	9
A) DERECHOS HUMANOS	9
B) DERECHOS Y DERECHOS DE ÁMBITO LABORAL.....	15
C) MEDIO AMBIENTE	21
D) LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	23
5. OBJETIVOS DE MEJORA.....	24
6. VALORACIÓN CUANTITATIVA DE LA IMPLANTACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS	25

0. RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Por tercera vez desde nuestro compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, presentamos nuestro Informe de Progreso en relación a la implementación de los 10 Principios en PFS GRUPO. En esta ocasión se trata de los avances realizados en el período octubre 2016 - junio 2018.

Como resumen destacar que, durante estos casi dos años, hemos conseguido superar la situación de crisis de los años precedentes. Esto implica, sin lugar a duda, que hemos sabido adaptarnos a la nueva situación del mercado y que hemos conseguido los retos que nos habíamos propuesto, para lo que ha sido fundamental la dedicación y el trabajo de nuestro mayor activo: nuestro equipo humano.

En PFS GRUPO seguiremos apostando por la Responsabilidad Social, con el fin de seguir aportando servicios de calidad, orientados a la mejora del desempeño de las organizaciones de forma alineada con la disminución de sus impactos ambientales, contribuyendo con ello al desarrollo de una sociedad más sostenible.

Queremos seguir siendo una empresa Responsable en nuestras acciones, y es por eso nos comprometemos a seguir realizando mejoras que influyan positivamente en nuestros Grupos de Interés, con especial dedicación a nuestros clientes y a nuestros empleados.

Durante este tiempo, GRUPO PFS ha consolidado diversas actuaciones iniciadas en el período anterior (consolidación del nuevo servicio de consultoría jurídica Corporate Compliance, implantación de nuevas tecnologías de mejoras de procesos, nuevos horarios de trabajo, etc.) y ha acometido otras no menos relevantes, que continuaremos desarrollando durante el año 2018 (plan de movilidad segura, nuevo impulso a la página Web y a nuestra presencia en redes sociales, etc.)

Para el próximo ejercicio, tal y como se refleja en este Informe de Progreso, nos comprometemos a seguir buscando acciones relacionadas con la RSE, así como a promover iniciativas internas para la mejora en la implantación de los 10 Principios del Pacto Mundial.

Atentamente,



Fdo.: Roberto Rodríguez García
Director Ejecutivo

1. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

PFS Grupo nace en el año 2004, como fusión de dos destacados despachos profesionales con más de 30 años de experiencia.

Nuestros servicios, están orientados a la generación de valor en nuestros clientes, que se traduzca en una mejora de sus resultados, su productividad o posición en el mercado.

Hoy podemos afirmar que, PFS Grupo es una firma de servicios profesionales avanzados; Consultoría, Legal / Tributario, Tecnología, Formación, Estrategia Digital e Imagen, Comunicación y Eventos.

Nuestro carácter multidisciplinar nos permite abordar, con visión global las diferentes problemáticas y crecientes complejidades que nuestros clientes nos plantean en prácticamente todos los sectores del mercado.



2. 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 2016:	987.049 €
Ventas/Ingresos 2017:	1.442.645 € (fusión con Multiplica Consultores)
Ayudas financieras significativas recibidas de Gobierno:	No se han recibido ayudas significativas durante el periodo sujeto a información.
Grupos de Interés:	Empleados, Clientes, Colaboradores o partners,
Otros Grupos de Interés:	Competidores, Administraciones, Sociedad.
Socio/firmante:	Firmantes no asociados
Fecha de adhesión:	22/11/2011
Número de empleados 2016:	24
Número de empleados 2017:	26 (fusión con Multiplica Consultores)

PERFIL DE LA ENTIDAD: Grupo PFS	
Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:	<p>Con motivo de la adaptación del Sistema de Gestión de Calidad a los nuevos requisitos de la Norma UNE EN ISO 9001:2015, durante el año 2017 fue aprobada e implementada una sistemática para su identificación, así como para determinar sus necesidades y expectativas.</p> <p>Como resultado, en abril de 2018 se aprueba una lista definitiva de Grupos de Interés, así como un Plan de Comunicación para la relación con cada uno de ellos de forma que se cubran también sus necesidades y expectativas de información.</p>
Países en los que está presente (donde la Entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:	<p>Por el momento, nuestra actividad empresarial se circunscribe al territorio nacional.</p> <p>PFS GRUPO mantiene alianzas con proveedores europeos para la aportación de soluciones tecnológicas (soluciones ERP) a clientes nacionales. Asimismo desarrollamos proyectos de Corporate Compliance en organizaciones de implementación a escala nacional.</p>
Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:	<p>El presente Informe de Progreso se refiere al Grupo PFS. En el año 2017 PFS GRUPO se fusiona con Multiplica Consultores, empresa de servicios de formación.</p> <p>A pesar de que Grupo PFS cuenta con implantación en varias comunidades autónomas, tanto el alcance de nuestro sistema de gestión como de los resultados ambientales se refieren a las actividades e instalaciones en el Principado de Asturias.</p> <p>En cuanto a los datos comerciales, financieros y de otro tipo, se proporcionan resultados globales de Grupo PFS</p> <p>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.</p>
¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?:	<p>Fruto de la reflexión estratégica realizada durante el año 2017/18, tras un análisis exhaustivo del Contexto de la organización, sus partes interesadas y de los riesgos y oportunidades detectados, la Junta Directiva considera como asuntos más significativos aquellos relacionados con: Desarrollo de nuevos servicios novedosos y diferenciadores, orientación de nuestros servicios a la utilización de herramientas informáticas tanto existentes como generadas ad-hoc y captación y retención del talento.</p>
¿Cómo se está difundiendo el IdP con el resto de Grupos de Interés?:	<p>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.</p> <p>Asimismo, será tratado como tema extraordinario en el orden del día de la próxima reunión de personal trimestral.</p>

PERFIL DE LA ENTIDAD: Grupo PFS	
Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:	<p>En Junio de 2017 se superó con éxito la Auditoría Externa anual de nuestro sistema de gestión de calidad por la entidad acreditada AENOR. En Junio de 2018 se renueva el Certificado, esta vez ya con nuestro sistema adaptado a la última versión vigente de la ISO 9001 (2015).</p> <p>La Empresa ha sido galardonada con el Sello Asturiano de Movilidad Segura en la Empresa, en su convocatoria del 2017.</p> <p>También en el 2017, PFS Grupo se ha adherido al Pacto por la Economía circular que impulsan los Ministerios de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente y de Economía, Industria y Competitividad.</p>
Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:	Octubre 2016 - Junio 2018
Fecha de la memoria anterior más reciente:	2016
Ciclo de presentación del Informe de Progreso:	Bienal

3. POLÍTICA DEL GRUPO PFS

MISIÓN

ANTICIPAR, IDENTIFICAR Y ENTENDER las necesidades de nuestros clientes cubriéndolas con servicios profesionales que transmitan, cercanía, compromiso y espíritu innovador, permitiendo simultáneamente MEJORAR sus organizaciones, adecuarlas a los continuos cambios del entorno y logrando 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 innovador de los servicios, nuestra rentabilidad económica y el crecimiento profesional de nuestro equipo humano.

VALORES Y POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN

1.- 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. Asignando los recursos más idóneos en atención a su formación y experiencia que sea necesaria.

2.- Mejora continua

Considerar la mejora continua un objetivo permanente, que incremente la percepción calidad y profesionalidad de los trabajos por parte de nuestros clientes.

3.- Ética 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.

4.- Gestión de las personas

Favorecer un ambiente participativo entre los empleados, mejorando los medios que faciliten el trabajo en equipo, el reconocimiento individual y el desarrollo profesional.

5.- Innovación

Ofrecer unos servicios y productos innovadores así como impulsar nuevos modelos de negocio que aporten valor a nuestros clientes y mejoren la rentabilidad de la Sociedad.

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.

4. 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.

Tanto por la actividad realizada como por el ámbito geográfico de actuación de la empresa, se considera un bajo riesgo de vulneración de Derechos Humanos, dado que la organización mantiene un estricto cumplimiento del marco legal de nuestro país.

La reciente adaptación del Sistema de Gestión de Calidad a la según la Norma **UNE EN ISO 9001:2015**, ha supuesto llevar a cabo una identificación detallada de los principales **Grupos de Interés**, así como la determinación de sus necesidades y expectativas, determinándose los siguientes:



La sistemática desarrollada ha sido auditada por la entidad acreditada AENOR y considerada conforme, dentro del marco de la certificación ISO 9001.

En general, se considera que las necesidades y expectativas de nuestras partes interesadas están convenientemente satisfechas, si bien se detectó la necesidad de establecer canales de comunicación más eficaces para los Grupos de Interés diferentes a clientes y personal interno.

La empresa cuenta con un **Código de Conducta** desde el año 2015. Durante el año 2017, el documento fue revisado, aprobado por la Dirección y publicado en nuestra página web, a disposición de las partes interesadas.

A continuación se detallan las conclusiones para cada Grupo de Interés durante el período analizado:

➤ **CLIENTES:**

Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • La empresa dispone de vías de comunicación fluidas con sus clientes, sin detectarse riesgos significativos • Se dispone de una nueva opción de avisos en el programa de gestión implantado en los últimos años que ha permitido mejoras
Satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de quejas de clientes • Alto grado de satisfacción en las encuestas realizadas y otra información disponible de retroalimentación de clientes
Información	<ul style="list-style-type: none"> • Se ha promovido la participación de la empresa en conferencias y eventos y publicación en Redes Sociales • La web corporativa dispone de un apartado de en el que informa de las novedades legislativas o relevantes para nuestros clientes
Confidencialidad	<ul style="list-style-type: none"> • Aspecto de gran relevancia en nuestra relación con los clientes • Se dispone de normas documentadas para el personal sobre este aspecto • Se han reforzado las medidas de seguridad con la adaptación al Reglamento Europeo de Protección de Datos Personales

Ejemplo de noticia informativa en la web corporativa

➤ **PERSONAL INTERNO:**

Describimos con detalle las relaciones con este Grupo de Interés en el apartado b) dedicado al ámbito sociolaboral.

➤ **COLABORADORES O PARTNERS**

Subcontratación	<ul style="list-style-type: none"> • El número de colaboradores es elevado • Se ha incrementado en el último año debido a la absorción de Multiplica Consultores (empresas de formación)
Adecuado control	<ul style="list-style-type: none"> • Buen control de proveedores en el Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001 • No se han detectado incidencias y ningún proveedor ha sido deshomologado
Comunicación e información	<ul style="list-style-type: none"> • Se consideran suficientes y adecuadas las vías de comunicación con los proveedores y contratas • Todos los proveedores son informados de los criterios en base a los que se evalúa su desempeño
Mutuo beneficio	<ul style="list-style-type: none"> • No se detectan quejas por relación comercial abusiva • El riesgo de vicios involucrados en vulneraciones de Derechos Humanos en la cadena de suministro es muy bajo al cumplirse la legislación aplicable a subcontratación

➤ **Otros grupos de interés**

PFS GRUPO promueve la colaboración con otras entidades en acciones que puedan incrementar el conocimiento mutuo, el aporte de valor y el desarrollo de la sociedad en la que se trabaja.

1. Colaboraciones con entidades de formación y entidades de carácter empresarial.

La empresa colabora habitualmente con Universidades y Asociaciones Empresariales, aportando valor y desarrollo a la sociedad con el conocimiento y la experiencia de sus profesionales. Estas acciones favorecen el intercambio de ideas, el conocimiento mutuo y favorecen relaciones sinérgicas entre empresas y entidades que pueden mejorar la competitividad de todas las partes implicadas y el desarrollo profesional.

En el período abordado en este informe se han realizado diversas acciones colaborativas que, sin carácter exhaustivo, exponemos a modo de ejemplo:

Universidades

PFS GRUPO lleva 4 años codirigiendo el Máster en Dirección Operaciones y Lean Seis Sigma (Green Belt), convocado por el Instituto Universitario de la Empresa (IUDE) de la Universidad de Oviedo.

PFS aporta sus conocimientos prácticos, acercando la realidad empresarial a los alumnos.

APD

(Asociación para el Progreso de la Dirección)

Prestigioso foro de debate y de relación empresarial, su objetivo es colaborar con el desarrollo de las empresas, a través del desarrollo de sus directivos

Profesionales de PFS han impartido jornadas para dar a conocer el servicio de **Corporate Compliance**, sistema de prevención de delitos, en el marco del nuevo Código Penal.

Club Asturiano de la calidad

Es una asociación sin ánimo de lucro, formada por empresas y organizaciones ubicadas en Asturias que tienen implantado y certificado un sistema de gestión

Junto con “Oviedo Emprende”, se impartió, en febrero de 2018, un taller gratuito sobre “Financiar un negocio: Cuánto, Cómo, Alternativas y Costes”

Instituto Asturiano de la Responsabilidad Social

Iniciativa promovida por el **Club Asturiano de Calidad** para la promoción y desarrollo de actividades en materia de sostenibilidad y responsabilidad social. Surge para ser un foro de debate sobre Responsabilidad Social, dar a conocer iniciativas en este ámbito y promover herramientas de RSE.

En diciembre de 2016, PFS GRUPO recibe el Diploma como entidad miembro del **Instituto de Responsabilidad Social**, del que PFS GRUPO forma parte desde sus comienzos.

FADE

(Federación Asturiana de Empresarios)

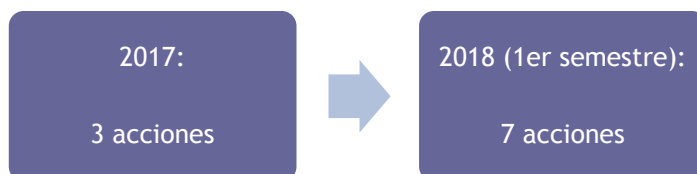
Engloba actualmente a 81 asociaciones empresariales que, a su vez, aglutinan a más de 50.000 empresas asturianas.

Profesionales de PFS impartieron, en mayo de 2018, una jornada para dar a conocer las novedades del nuevo **Reglamento Europeo de Protección de Datos**.

Imagen tomada durante la jornada de presentación de novedades sobre el RGPD:



La organización ha definido y mantiene un indicador para el seguimiento de este aspecto: nº de jornadas, mesas redondas, etc. en las que se participa, ya que se pretende fomentar esta participación en el próximo período.



2. Colaboraciones con entidades de acción social.

Durante el período analizado, se han realizado las siguientes acciones:

Colaboración con el Banco de Alimentos de Asturias:

Parte de nuestro personal junto con los alimentos recogidos en la campaña:



Por segundo año consecutivo, en diciembre de 2017 se colaboró con la “Operación kilo”. La acción obtuvo muy buena acogida entre el personal de la empresa, llegando a recoger 40 kilos de alimentos.

Aportación a la Asociación Down Asturias:

Dentro de la campaña de la Semana Europea de la Movilidad y, en el marco del Plan de Movilidad de PFS Grupo, fueron contabilizadas las toneladas de CO₂ ahorradas gracias al plan, realizando la donación de un euro por cada tonelada ahorrada, como pequeño apoyo a su trabajo en favor de las familias y personas con esta alteración genética

Participación en la “carrera de la mujer”:

Parte de nuestro personal ha participado en la carrera de la mujer, en apoyo de la Asociación Española contra el Cáncer, en las convocatorias de Asturias, en los años 2017 y 2018. Desde la empresa se fomentó la participación voluntaria de las trabajadoras que desearan asistir. PFS facilitó camisetas corporativas para todas las trabajadoras de la empresa.

Imágenes de la participación de trabajadoras de PFS GRUPO en la carrera de la mujer del año 2018:



b) DERECHOS Y DERECHOS DE ÁMBITO LABORAL

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

Se continúa sin disponer de representante de los trabajadores o delegado sindical, si bien, por el tamaño de plantilla, no es una figura obligatoria. 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, y se disponen de vías suficientes y eficaces para la comunicación con los empleados. A continuación se exponen las vías más relevantes:

Procedimientos RRHH	<ul style="list-style-type: none"> • Se dispone de procedimientos definidos para la contratación y promoción del personal, basados en criterios objetivos de competencia establecidos para cada puesto a cubrir
Área Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • La empresa dispone del apoyo de un área de asesoría laboral, con amplios conocimientos en la legislación aplicable, lo que garantiza su estricto cumplimiento
Plan de Acogida	<ul style="list-style-type: none"> • A través del cual está regulado el proceso de incorporación de nuevos empleados, según unas fases determinadas y facilitando al nuevo trabajador toda la información necesaria, incluida la sociolaboral
Reuniones	<ul style="list-style-type: none"> • Se fomenta la realización de reuniones trimestrales para la planificación de tareas, intercambio de información, resolver problemas, etc.
Comunicación Anual de resultados y retos	<ul style="list-style-type: none"> • La Dirección realiza al menos anualmente una exposición de los retos conseguidos en cada anualidad y los pretendidos en el año siguiente

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.

HORARIO LABORAL:

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).

Desde que en enero de 2015 se revisó el **horario de trabajo**, reduciendo el tiempo de descanso del mediodía, y adelantando así el horario de salida por la tarde, se han evidenciado las ventajas de este cambio para favorecer la conciliación de la vida personal y familiar, por lo que se mantiene el consenso con el mismo.



Otra medida muy bien acogida, la **jornada intensiva** para el periodo de verano, que se encontraba a prueba cuando se realizó el anterior informe, también ha sido muy positiva y se sigue aplicando en la actualidad.

NECESIDADES ESPECIALES DE CONCILIACIÓN:



Durante el año 2017 han vuelto a surgir casos de necesidades especiales de conciliación, fundamentalmente por causa de guarda legal a menores. En todos los casos, las solicitudes de reducción de jornada planteadas han sido aprobadas por parte de la Dirección sin que esto haya supuesto ninguna modificación en el puesto a desempeñar por parte de los demandantes de las mismas.

EVALUACIÓN OBJETIVA DEL RENDIMIENTO:

A fin de fomentar proactivamente el rendimiento no bajo coacción, además de las reuniones personales anuales, 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.



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y VIGILANCIA DE LA SALUD:

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.

Como acción a destacar en este aspecto, durante el último año se ha implantado en PFS GRUPO un **Plan de Movilidad Segura**.

Plan de Seguridad Vial de PFS GRUPO

Dada la naturaleza de nuestro trabajo, que requiere frecuentes desplazamientos en vehículos, el vehículo es una herramienta de trabajo más que utilizamos con muchísima frecuencia, lo que nos ha hecho reflexionar y preocuparnos por nuestra seguridad vial y no solo en el ámbito laboral sino también en el ámbito personal.

El impulso de la dirección de la empresa y el trabajo del personal de PFS GRUPO ha hecho posible la efectiva implantación del **Plan de Seguridad Vial**. A mayores, esto nos ha permitido obtener el “**Sello Asturiano de Movilidad Segura en la Empresa**”, en su convocatoria del año 2017. Este Sello muestra el compromiso de PFS Grupo de los requisitos incluidos en la Guía de Movilidad Segura en la Empresa elaborada por la DGT y el IAPRL, con la colaboración del Club Asturiano de la Calidad

EL SELLO DE MOVILIDAD SEGURA reconoce, fomenta e incentiva la cultura de la Seguridad Vial en empresas concienciadas con la erradicación de los accidentes laborales relacionados con el tráfico y la Seguridad Vial.

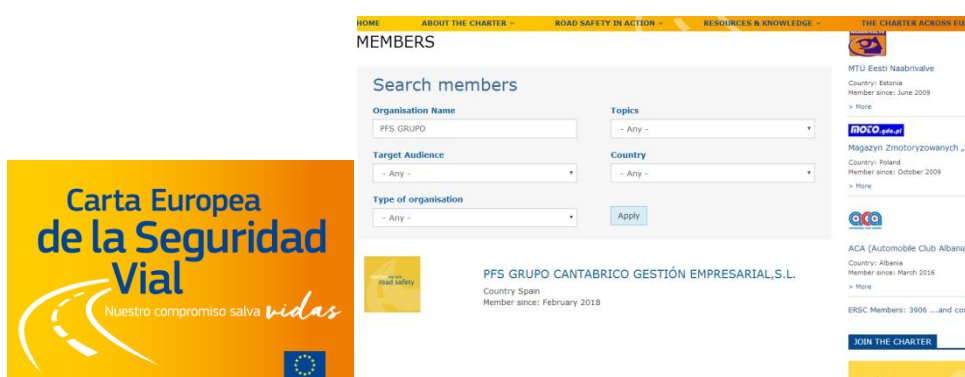


De forma complementaria, en el período analizado, PFS GRUPO ha firmado su adhesión a la **Carta Europea de Seguridad Vial**. La Carta pretende promover el compromiso de la sociedad civil para mejorar la seguridad vial en toda Europa. Su misión se basa en la comunidad: la necesidad de que las partes interesadas y miembros de la sociedad civil unamos nuestras fuerzas y asumamos una responsabilidad compartida de cara a la seguridad vial.

En concreto, la Carta tiene como objetivo

- Fomentar y apoyar a asociaciones, escuelas, universidades, empresas de todo tipo y tamaño, y autoridades locales europeas a tomar medidas de seguridad vial en Europa.
- Reconocer las contribuciones de la sociedad civil a la seguridad vial.
- Facilitar la adquisición y el intercambio de conocimientos en materia de seguridad vial en la Unión Europea entre los miembros de la sociedad civil.

- Facilitar un diálogo verdadero para la transferencia de experiencias y prácticas de seguridad vial en todas las esferas de gobierno en la Unión Europea.



En mayo de 2017, la Dirección aprueba la **Política de Seguridad Vial**, así como el **Plan de Seguridad Vial** de la entidad.

Como consecuencia se ha establecido un Plan de Acción para los años 2017 y 2018, del cual ya se han completado las siguientes acciones:

Plan de Acción Seguridad Vial	Campañas divulgativas de Seguridad Vial entre el personal, haciendo especial hincapié en la peligrosidad del uso del teléfono móvil al volante, durante junio y julio 2017
	Formación en seguridad vial, realizada en octubre 2017, impartida en nuestras oficinas de Oviedo por el coordinador provincial de Educación Vial.
	Divulgación entre el personal de las campañas informativas promovidas por la Dirección General de Tráfico, durante diciembre 2017 y enero de 2018

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.

Por lo tanto, no existe la percepción de que existan riesgos reales 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, y por el momento no se considera necesario. Hechos más relevantes:

Procedimientos RRHH	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos predefinidos de contratación y promoción • Competencias técnicas y/o experiencia que debe cubrir cada puesto predefinidas
Cumplimiento legal	<ul style="list-style-type: none"> • La empresa cuenta con un área de asesoría laboral con amplios conocimientos en la legislación aplicable, lo que garantiza su estricto cumplimiento
Valoración del esfuerzo	<ul style="list-style-type: none"> • A través de las evaluaciones de desempeño
Estabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Se prioriza la contratación estable y a largo plazo • 100% de los empleados con contrato estable
Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Amplia representación femenina en la empresa • Menor proporción en los puestos directivos, si bien se debe a la propia estructura fundacional de la entidad

AÑO	2016		2017	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total empleados	10	12	10	16
Nº directivos/ directores área	4	2	4	3
Nº otros puestos	6	10	6	13

Respecto a la capacitación, se aprueba anualmente un **Plan de Formación**, en el que se incluye a todo el personal y, a fin de mejorar las competencias y el desarrollo profesional de los trabajadores. Para su elaboración se tienen en cuenta las sugerencias del personal al respecto.

En el 2018 se ha incluido un nuevo indicador asociado la **satisfacción de los empleados**. El dato obtenido para el primer semestre es del **86%**

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.

- ✓ PFS GRUPO mantiene implantado un **Sistema de Gestión Ambiental según la ISO 14001**. Si bien nuestra actividad consideramos que es de escaso riesgo ambiental, se trabaja continuamente para mejorar la concienciación del personal respecto a las buenas prácticas ambientales instauradas y se gestionan las actividades acorde a las leyes que le aplican al respecto.
- ✓ En las instalaciones de Asturias se dispone de un sistema de **recogida segregada de los diferentes residuos** acorde a la normativa municipal, así como un plan de mantenimiento de las infraestructuras.

Durante el período que abarca este Informe, destacamos, además, las siguientes acciones al respecto:

Adhesión al “Pacto por la Economía Circular”:

En noviembre de 2017 la empresa se adhiere al “**Pacto por la Economía circular**”, que impulsan los Ministerios de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente y de Economía, Industria y Competitividad con el objetivo de implicar a los principales agentes económicos y sociales de España en la transición hacia un este nuevo modelo económico.

Los firmantes se comprometen a impulsar la transición hacia una economía circular mediante acciones, como la reducción del uso de recursos naturales, la prevención en la generación de residuos, etc.



Durante el segundo semestre de 2018 se planificarán acciones concretas que impulsen dicho compromiso adquirido.

Colaboración con la “Semana Europea de la Prevención de Residuos”:

En diciembre de 2017, Grupo PFS colabora, un año más con La Semana Europea de la Prevención de Residuos que se celebró entre los días 18 y 26 de noviembre, promovido y coordinado en Asturias por Cogersa.

En esta ocasión, se optó por una recogida solidaria de juguetes, consiguiendo recolectar dos cajas grandes que fueron donadas.



d) LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

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

Por el momento no se ha realizado una evaluación en profundidad de este riesgo, si bien no se han dado incidentes de ningún tipo al respecto y consideramos que ahora mismo es un riesgo bajo.

La entidad ha implantado un código ético y procedimientos de funcionamiento interno que incluyen algunas pautas para evitar este riesgo (.....)

5. OBJETIVOS DE MEJORA



Propuestas de mejora para el próximo período:

Principios 1 y 2

- ✓ Mejorar las vías de comunicación con partes interesadas. Esto incluye la mejora de la web de la organización y potenciar las redes sociales
- ✓ Se incrementará nuestra participación en jornadas y eventos empresariales, así como una colaboración más intensa con entidades de acción social
- ✓ Potenciar la oferta de servicios y soluciones innovadores a clientes
- ✓ Estudiar la incorporación de criterios de Responsabilidad Social en la evaluación de proveedores

Principio 3 y 4:

- ✓ Llevar a cabo nuevas Acciones iniciativas de movilidad segura y sostenible, según lo previsto en el Plan aprobado.
- ✓ Plantear objetivos concretos e iniciar acciones para ser “Empresa Saludable”.
- ✓ Seguir mejorando la herramienta informática de gestión ERP para control del proceso comercial y comunicación con clientes (proviene de objetivo 2016/2018) ya implantada totalmente pero susceptible de mejora a partir de comentarios de usuarios.

Principio 6:

- ✓ Mantener o mejorar la satisfacción de los empleados y el número de horas de formación de cada empleado

Principios 7, 8 y 9:

- ✓ Establecer acciones concretas dentro del Pacto por la Economía Circular
- ✓ Incrementar la participación en acciones de protección al medio ambiente tanto en el seno societario como en nuestras organizaciones clientes.

6. VALORACIÓN CUANTITATIVA DE LA IMPLANTACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS

PRINCIPIOS 1 Y 2

RESULTADO REUNIONES ANUALES DE EVALUACIÓN	2016	2017	2018 (primer semestre)
% Empleados que participan	100%	100%	93%
Nº Iniciativas realizadas a partir de comentarios de personal	1	1	0

PRINCIPIOS 3 y 4

RESULTADOS FORMACIÓN PERSONAL	2016	2017	2018 (primer semestre)
Nº Horas formativas total Grupo PFS	No disponible	534,5	209
Promedio de horas de formación recibidas por cada empleado	55,13	172,15	53,79
Cumplimiento del plan de formación previsto (acciones realizadas frente a las previstas)	75%	166,67%	56%
Nº de empleados que reciben formación	100%	100%	39%

Estos resultados incluyen la participación de nuestro personal tanto en acciones formativas externas como las promovidas internamente por la compañía..

COMUNICACIÓN	2016	2017	2018 (primer semestre)
Nº de reuniones trimestrales de comunicación realizadas	2	4	2
Otras iniciativas de comunicación	2	5	3

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

INDICADOR	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
% de directivos frente a empleados	32	33	33	28	28	27,3	27
% de directivos mujeres	11	11	11	25	37,5	33,2	43
% de directivos hombres	88	88	88	75	62,5	66,7	57
% de mujeres en plantilla	43,3	43,3	50	59	49,14	54,5	61,5
% de hombres en plantilla	56,7	56,7	50	41	50,86	45,5	38,5
% de personas mayores de 45 años	7	7	13	15	10	18,2	11,5
% de personas menores de 30 años	10	9	10	8	10	9,1	0
% de empleados no nacionales	0	0	0	0	0	0	0
% de empleados con contrato fijo	100	100	100	100	100	100	100
% de empleados con contrato temporal	0	0	0	0	0	0	0
SINIESTRALIDAD: Índice Frecuencia	0	0	0	0	0	0	0
SINIESTRALIDAD: Índice Gravedad	0	0	0	0	0	0	0
SINIESTRALIDAD: Índice Incidencia	0	0	0	0	0	0	0

Nota: No se cuenta con datos de 2018 al tratarse de índices anuales de un periodo no finalizado.

MEDIO AMBIENTE / PRINCIPIOS 7, 8 Y 9

ASPECTO	INDICADOR	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Energía	Kwh/total personas	1.168	929	1.371	1.511	1.483	1.508	1.457
Combustible	litros combustible/ h a cliente	5,67	5,28	38,75	0,73	0,84	0,4	0,32
Agua	M3/ Total personas	10,8	10,57	1,8	2,6	2,65	6,78	5,88
Papel	Nº Fotocopias/nº personas	4,09	4,22	4.337	4.798	3.424	3.154	3.108

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 nuestros últimos Informes de Progreso, la organización ha cambiado sus instalaciones por lo que los consumos de recursos antes y después de 2013, no serían comparables. Se indican para evidenciar el seguimiento realizado.



www.pfsgrupo.com



ASTURIAS · GALICIA · LEÓN · MADRID

www.pfsgrupo.com

info@pfsgrupo.com

902 108 045