



INFORME PROGRESO 2020

Pacto Mundial

Madrid, 22 de enero de 2020



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.....	10
PRINCIPIO 10.....	11



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.

Nos sumamos a la preocupación creciente por el cambio climático, siendo conscientes de la problemática que ya está afectando a nuestro planeta. Con temas recientes, como la Cumbre Climática (COP25) acogida en nuestro país meses antes, desde PONS nos unimos a la lucha con políticas de ahorro energético y de materias primas, reduciendo anualmente los consumos de ambos aspectos.

Otro de los principios que está muy al día a lo largo de los últimos años es la prohibición de discriminación por razón de sexo. PONS lleva años abanderando este principio y apostando por la igualdad de oportunidades poniendo en valor a las personas y su desempeño. De hecho, más del 65% de la plantilla de todas las empresas PONS está formada por mujeres y un 50% son directivas. Por lo que se refiere a PONS Consultores Registrales, contamos con un 74% de mujeres en plantilla, y un 83% de los puestos de responsabilidad de las diferentes delegaciones en el ámbito nacional, están ocupados por mujeres.

Nuestro director corporativo, Ignacio Sevilla, ha destacado que *“Es evidente la importancia de la mujer en PONS donde más de la mitad de la plantilla está formada por mujeres y un 50% ocupan puestos directivos. La igualdad en una empresa consiste fundamentalmente en que las personas sean reconocidas por sus méritos y capacidad con independencia de cualquier otro factor, como el sexo. Cualquier otro planteamiento iría en contra de nuestros valores y de nuestra eficiencia como compañía”*.

Atentamente,

Marisa García

Directora General

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:** 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:** 2019-2020.
- **Fecha de la memoria anterior más reciente:** 2018.
- **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:** 22/01/2020
- **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, transporte, etc.) 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.

- ✓ 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.

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 posibles con el medio ambiente.

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.

A lo largo de este ejercicio estamos implantando la norma ISO 14001 en su versión actual. De esta manera demostramos nuestra preocupación por el medio ambiente y el entorno que nos rodea.

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 implantados en años anteriores, 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.