



Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

INFORME DE PROGRESO 2021

Grupo Pérez y Cía.



Pérez y Cía
grupo

Tabla de Contenidos

01 | **Carta de Renovación del Compromiso**

02 | **Perfil de la Entidad**

03 | **Metodología**

04 | **Análisis**

Clientes

Empleados

Proveedores

Socios/Accionistas

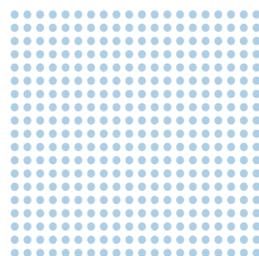
Administración

Medioambiente

Comunidad/Sociedad Civil



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO





Un año más, me complace presentar públicamente el presente Informe de Progreso que ratifica nuestra firme adhesión al **Pacto Mundial de las Naciones Unidas** y nuestro compromiso con los **Diez Principios** mediante la promoción de **principios éticos, laborales, anticorrupción, medioambientales y de respeto de los derechos humanos** sobre los que el Pacto Mundial está asentado.

En Grupo Pérez y Cía. estamos firmemente comprometidos con la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, integrada en nuestra estrategia organizativa y en nuestra cultura y actividades diarias.

A. Pérez y Cía ha seguido impulsando la estrategia de **Responsabilidad Social Empresarial** que constituye uno de sus pilares estratégicos. Seguimos avanzando con nuestros **compromisos medioambientales y**, como comentado el pasado año, con un ambicioso plan

de **renovación de la flota** de 200 vehículos. Esta renovación permitirá eliminar por completo las emisiones de azufre (SO₂) y reducir las emisiones de CO₂ en hasta un 25%. Durante 2021 hemos empezado a instalar en nuestros almacenes placas de energía fotovoltaica con el objeto de alcanzar en unos años la eficiencia energética y de iluminación en todos ellos. Además, el Grupo ha mantenido su compromiso social manteniendo su ayuda a las comunidades afectadas en la Isla de la Palma y continuando la tradicional campaña navideña de recogida masiva de juguetes para niños en dificultades por todas sus delegaciones. Por último, en coherencia con su tradición como empresa decana de Cantabria, A. **Pérez y Cía** colabora como **Socio Protector de la Asociación Plaza Porticada**, institución destinada al desarrollo, impulso y protección de la cultura y el medioambiente de Cantabria.

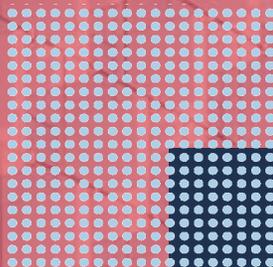
Nuestro objetivo en la actualidad es la mejora en la aplicación de los criterios ESG fortaleciendo las prácticas que hemos establecido para la conservación del medioambiente, evaluando las necesidades y expectativas que tienen los Grupos de Interés de nuestro entorno y mejorando la gobernanza en base a la mejora de los distintos Sistemas de Gestión en los que estamos certificados. Seguimos apoyando la Igualdad, las actividades Formativas, la Conciliación de la Vida profesional y familiar, desarrollando Planes de Carrera etc.

Hemos incrementado la concienciación y formación del personal de la empresa en Compliance y Antisoborno, se mantienen las certificaciones en la **Norma UNE 19601:2017** e **ISO 37001:2016** estando previsto certificar en la **ISO 37301:2021** en el primer semestre de 2022 y seguimos concienciando a los Grupos de Interés de la importancia de trabajar con transparencia y de poner barreras a la corrupción, invitamos a Clientes y Proveedores a que se adhieran al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y, en definitiva, avanzamos hacia un crecimiento de la concienciación global en cuanto a los Programas de Gestión de Compliance Penal Y Legal y Antisoborno para poder así favorecer el cumplimiento normativo y legislativo y prevenir y mitigar los riesgos a todos los niveles dentro y fuera de nuestra organización.

Es importante hacer públicos los compromisos de nuestra empresa para mostrar las aspiraciones de la compañía, reforzar el liderazgo de nuestra organización como agente clave en la consecución de los ODS e inspirar y comprometer a los Grupos de Interés. En el marco de nuestra esfera de influencia, tanto dentro de nuestra empresa como en el conjunto de actividades desarrolladas con terceros, el compromiso público de nuestra empresa con los ODS debe reflejarse en el informe de progreso que se presentará anualmente al Pacto Mundial y, adicionalmente, a través de nuestra página web, declaraciones en foros nacionales e internacionales y todas las instancias posibles con la motivación de inspirar y comprometer a nuestros empleados y grupos de interés.

D. Javier Ferrer Muñoz-Seca
Presidente / Consejero Delegado de A. Pérez y Cía. S.L.

PERFIL DE LA ENTIDAD



DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

A. Perez y Cia, S.L.

Tipo de empresa

PYME

Dirección

Calle Fortuny, nº9 Madrid, Madrid 28010 Spain

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Madrid

Dirección Web

www.perezycia.com

Número total de empleados

241

Facturación / Ingresos

377 millones

EBITDA 56 millones

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Otros

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Consignación de buques y agentes de carga

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

España, Panamá, Aruba, Curaçao, Puerto Rico, Trinidad y Tobago, República Dominicana, Jamaica, Colombia, Costa Rica y Portugal y China.

Principales riesgos vinculados a la actividad de la entidad

En A. Pérez y Cía. se han identificado los riesgos vinculados a la actividad de la compañía en los Sistemas de Gestión de Calidad, Medioambiente, Compliance Penal y Legal y Antisoborno.

Principales factores y tendencias futuras que pueden afectar a la entidad

Evolución de las crisis globales interrelacionadas como la recuperación de la pandemia provocada por el Covid - 19, el cambio climático y la crisis de Ucrania.

Principales objetivos y estrategias de la entidad

Alcanzar un alto grado de concienciación y formación de todo el personal en Compliance, Antisoborno, Medioambiente, Responsabilidad Social Empresarial / Corporativa y Ciberseguridad.

INFORME DE PROGRESO 2021

Quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de los criterios de sostenibilidad en línea con los Principios del Pacto Mundial y si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo

El Órgano de Gobierno y la Alta Dirección son los encargados de llevar a cabo los procesos de decisión con respecto a los criterios de Sostenibilidad. Las Políticas de Compliance, Transparencia y Antisoborno son supervisadas por Rafael Ortiz Sanz como Chief Compliance Officer y firmadas por el Consejero Delegado. La política de Desconexión digital ha sido desarrollada por el Departamento de RRHH y la Dirección General.

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Grupos de interés más significativos:

Clientes, Empleados, Proveedores, Socios/accionistas, Administración, Medioambiente, Comunidad/Sociedad Civil.

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

A. Pérez y Cía. S.L. está certificada en las Normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, UNE 19601:2017 e ISO 37001:2016. Se encuentra en proceso de certificación de las Normas ISO 37301:2021 e ISO 27001:2013. En dichas Normas es de obligado cumplimiento identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso a los grupos de interés.

El Informe de Progreso se difunde a los grupos de interés publicándose en la página principal del Pacto Mundial de

las Naciones Unidas, en el apartado correspondiente a la organización. Por otro lado, se ha publicado el Informe de Progreso también en la Página web del Grupo Pérez y Cía: <https://grupoperezycia.com/>

ALCANCE Y MATERIALIDAD

Alcance del Informe de Progreso

A. Pérez y Cía., ha determinado que el alcance del Informe de Progreso afecta a los siguientes países: España, Panamá, Aruba, Curaçao, Puerto Rico, Trinidad y Tobago, República Dominicana, Jamaica, Colombia, Costa Rica y Portugal y China. En dichos países se continua con la formación en Compliance / Antisoborno y se iniciarán durante los siguientes ejercicios los procesos de certificación en las Normas ISO 14001:2015 de Medioambiente, ISO 9001:2015 de Sistemas de Gestión de Calidad e ISO 37001 de Antisoborno. No se certificarán en la UNE 19601:2017 por ser una normativa española si bien la documentación del Programa de Compliance ha sido enviada a los países comentados anteriormente, estando en este momento en periodo de formación / concienciación.

Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso

Se han tenido en cuenta los 10 puntos del Pacto Mundial prestando principal atención en las cuestiones que se relacionan con el Compliance / Antisoborno, Sostenibilidad y Medioambiente.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

Un año.

INFORME DE PROGRESO 2021

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

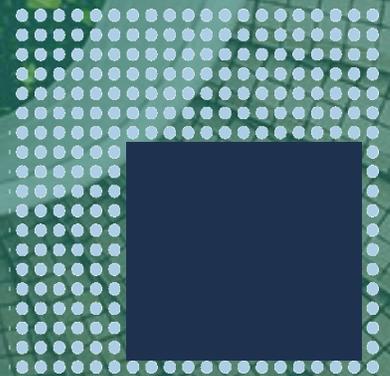
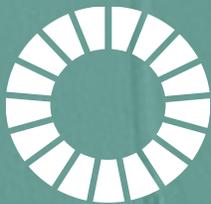
Anual

REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

Sí

METODOLOGÍA



El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos

grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las

INFORME DE PROGRESO 2021

entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar las temáticas de sostenibilidad más significativas para los grupos de interés seleccionados.
3. Describir de forma detallada el trabajo de la entidad en la materia a través de:

Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de las temáticas.

Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

Indicadores de seguimiento: datos cuantitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.

ANÁLISIS



DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



13

5

8

7

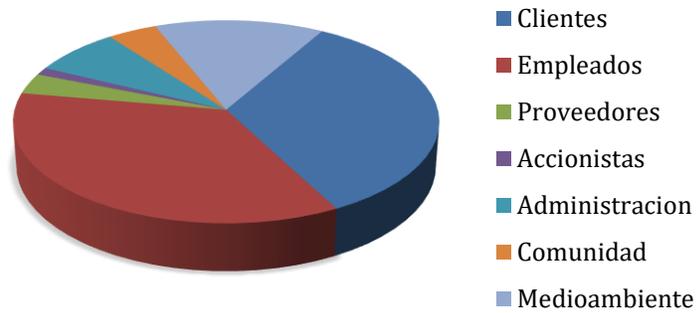
Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

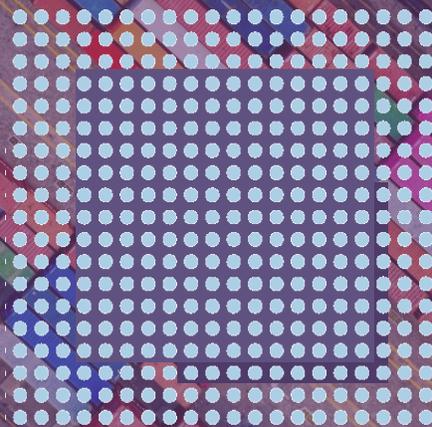
Elementos aplicados por grupos de interés





GRUPO DE INTERÉS

Clientes



Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes

A Pérez y Cía., S.L., está permanentemente comprometida con la aplicación de prácticas de gobierno éticas y con el cumplimiento, mantenimiento, desarrollo y supervisión de la legislación en vigor en todos sus ámbitos de actuación. Este compromiso ético y de buen gobierno se extiende a todas las partes interesadas de Pérez y Cía., así como a todos sus profesionales, y las políticas que lo desarrollan dejan claro que Pérez y Cía. se opone rotundamente a la comisión de cualquier acto ilícito, penal o de cualquier índole y que impulsa una cultura preventiva basada en el principio de “tolerancia cero” hacia la comisión de actos ilícitos y situaciones de fraude y en la aplicación de los principios de ética y comportamiento responsable.

Es imprescindible que este mensaje se transmita de forma decidida a los terceros con los que A Pérez y Cía se relaciona, de tal modo que se comprometan formalmente a respetar el compromiso ético y de buen gobierno de A Pérez y Cía. La compañía ha establecido unos principios de actuación, acordes con los principios y valores de la organización, que se plasman en este Código Ético y que deberá ser aceptado expresamente por estas.

A. Pérez y Cía., no tolera, permite o se involucra en ningún tipo de corrupción, extorsión o soborno en el desempeño de su actividad empresarial, ni en el sector público ni en el privado. El comportamiento ético y responsable es uno de los pilares de la actuación de A. Pérez y Cía., por lo que los grupos de interés deben cumplir con las políticas, normas y procedimientos establecidos relativos a la prevención de la corrupción, el soborno y la extorsión. Por otro lado, se debe respetar la protección de los derechos humanos y laborales fundamentales, reconocidos internacionalmente,

dentro de su ámbito de influencia. Las empresas / organismos con los que A. Pérez y Cía., tenga relación proporcionará un entorno laboral seguro, cumpliendo los requisitos establecidos en materia de prevención de riesgos laborales. A. Pérez y Cía., insta a los grupos de interés a que cuenten con una política medioambiental eficaz y que cumpla cuantas obligaciones le correspondan por la legislación aplicable.

Código Ético / Conducta - Política

El Código Ético y de Conducta (en adelante, Código) tiene por objeto establecer las pautas generales que deben regir la conducta del Grupo Pérez y Cía. (en adelante, Grupo PYC), y de todos sus empleados/as, en el cumplimiento de sus funciones y en sus relaciones comerciales y profesionales, actuando de acuerdo con la normativa vigente. Este Código, junto con otros procedimientos y políticas conforman el conjunto de normas por las que se rige el Grupo PYC con el fin de potenciar una política de gobierno correcta, transparente, socialmente responsable y en consonancia los Sistemas de Gestión de Compliance y Antisoborno implantados en la empresa para el debido cumplimiento y prevención de riesgos penales dentro del Grupo PYC.

2. Ámbito de Aplicación.

El presente Código es de aplicación, cualquiera que sea su ubicación geográfica, a los miembros del Consejo de Administración, Dirección General, Dirección de Oficinas, Dirección de División o Departamento, Mandos Intermedios y, en general, a todos los empleados/as que desempeñen su labor en cualquier oficina del Grupo PYC con independencia de la modalidad contractual que determine su relación laboral.

3. Modificaciones.

El Código, así como toda enmienda u otorgamiento de cualquier exención al cumplimiento de lo que en ella se establece, será aprobada por el Comité de Dirección del Grupo PYC. Principios de Conducta y Actuación Valores fundamentales establecidos desde 1853, unen a todos los empleados/as de PYC. Su aceptación y puesta en

INFORME DE PROGRESO 2021

práctica se ha convertido en una condición indispensable para pertenecer a la empresa. Los Principios de Conducta guían día a día el comportamiento en el trabajo y los Principios de Actuación se reflejan y rigen las actuaciones de todas las personas que trabajan en el Grupo PYC, fruto del desempeño de su responsabilidad profesional. Los Valores Éticos (Integridad, Transparencia, Responsabilidad y Seguridad), constituyen la referencia que ha de inspirar la conducta básica de todo el personal para cumplir con las obligaciones del puesto de trabajo con arreglo a las Políticas de Compliance/Antisoborno/Anticorrupción y Transparencia, los principios de lealtad a la empresa, la buena fe, la integridad, y el respeto a la legalidad y a los criterios éticos, y permiten definir una serie de conductas que deben ser observadas por todos en su desempeño profesional.

4.1. Principios de Conducta

4.1.1 Integridad Comportamiento intachable alineado con la rectitud y la honestidad. Promover una rigurosa coherencia entre la responsabilidad social corporativa y nuestros valores.

4.1.2 Lealtad de comportamiento en las relaciones con compañeros/as y colaboradores/as. Respeto de las consignas y normas internas de la empresa.

4.1.3 Compromiso Profesional Puesta en práctica permanente de las competencias y experiencia adquiridas. Compromiso personal y disponibilidad para cumplir con las tareas confiadas y adquirir los conocimientos necesarios.

4.1.4 Transparencia

En el Grupo PYC se considera la transparencia en la información como un principio básico que debe regir su actuación. En particular se garantizará que la información que se comunique a los socios, empleados, clientes y principales, a la Administración o a las entidades financieras, sea veraz y completa, refleje adecuadamente su situación financiera, así como el resultado de sus operaciones y sea comunicada cumpliendo los plazos y demás requisitos establecidos en las normas aplicables y principios generales de buen gobierno que la empresa tiene asumidos. Este principio

de transparencia y veracidad de la información será también de aplicación en la comunicación interna. Los empleados/as del Grupo PYC se comprometen a difundir la información, tanto interna como externa, de forma veraz. En ningún caso difundirán información incorrecta, incompleta o inexacta, o que pudiera confundir al que la recibe.

4.2 Principios de Actuación

4.2.1 Respeto a la legalidad Las actividades del Grupo PYC se desarrollarán con estricto cumplimiento de la legislación aplicable de todos los países donde esté presente.

4.2.2 Compromiso de respeto al medio ambiente en el entorno donde operamos, desde el interior de la organización hasta el sistema global. El Grupo PYC se compromete a conducir sus actividades de manera que se minimicen los impactos medio ambientales negativos.

4.2.3 Respeto a la Salud y a la Seguridad Compromiso de brindar unas condiciones de trabajo óptimas en cuanto a la salud, higiene y seguridad, en cuanto a la protección de sus empleados/as en su entorno laboral. Los empleados/as del Grupo PYC, sea cual sea su puesto o ubicación geográfica, velarán por su propia seguridad mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso se adopten y contribuirán a la seguridad ajena.

4.2.4 Respeto por las personas e Igualdad de Oportunidades el grupo PYC entiende que el crecimiento profesional de cada empleado/a está ligado al desarrollo integral de la persona. Por este motivo promueve la formación de sus empleados/as fomentando un ambiente en el que la igualdad de oportunidades laborales llegue a todos/as y cada uno de sus miembros y asegurando la no discriminación. La promoción se basará en el mérito, la capacidad y el desempeño de las funciones profesionales. Los empleados/as del Grupo PYC:

- Deberán tratarse entre ellos con respeto, propiciando un ambiente de trabajo cómodo, saludable y seguro.
- Se abstendrán de conducirse de manera discriminatoria por motivos de raza, ideas religiosas,

INFORME DE PROGRESO 2021

políticas o sindicales, nacionalidad, lengua, sexo, estado civil, edad o discapacidad.

- No incurrirán, en ninguna circunstancia, en conductas de acoso sexual, abuso de autoridad, ofensa u otra forma de agresividad y hostilidad que propicien un clima de intimidación.

4.2.5 Respeto a los Derechos Humanos y Libertades Públicas.

El Grupo PYC está comprometido con el respeto a los derechos humanos y la colaboración con el desarrollo y el bienestar de las comunidades con las que se relacionan. Estas acciones definen su responsabilidad con la sociedad. Grupo PYC se compromete a respetar y proteger los derechos humanos y libertades públicas reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y en los principales acuerdos internacionales al respecto, asegurando que los principios recogidos en dichos acuerdos estén presentes en todas sus políticas. Este compromiso tiene como objetivo principal el respeto a la dignidad humana, tal y como se recoge en la Política de Derechos Humanos, Respeto a la Persona y a su Diversidad. En consecuencia, los empleados/as del Grupo PYC deberán secundar este compromiso, desempeñando sus actividades profesionales con total respeto y garantía de los derechos humanos y libertades públicas.

5. Código de Conducta de todos los Empleados/as

Los Principios anteriormente descritos constituyen la referencia que ha de inspirar la conducta básica de los empleados/as del Grupo PYC, para cumplir las obligaciones del puesto de trabajo con arreglo a los principios de lealtad a la empresa, la buena fe, la integridad, y el respeto a la legalidad y a los criterios éticos, y permiten definir una serie de conductas que deben ser observadas por todos los empleados/as en su desempeño profesional. Las relaciones productivas y duraderas que ayuden a generar buen ambiente dentro de la empresa serán bienvenidas pues ayudarán al correcto desarrollo del negocio. Como consecuencia de la aceptación de los Principios del Grupo PYC las conductas entre profesionales deben ser ejemplares y reflejar respeto. Todos/as debemos promover, difundir y poner en práctica en el día a día dichos principios. Como

concreción del principio de integridad incluido en los Principios de Conducta y Actuación, se evitará que en la misma oficina coincidan familiares o cualquier relación directa de los empleados/as de la empresa. Siempre que no se entre en conflicto y no afecte al desarrollo del negocio sino todo lo contrario podrán trabajar familiares y relaciones directas en alguna de las empresas que conforman el Grupo siempre y cuando no suceda en la misma oficina. Este Código no pretende abarcar todas las situaciones posibles que puedan surgir en el ámbito profesional, sino establecer unas pautas mínimas de conducta que deben orientar a los empleados/as del Grupo PYC en su forma de actuar durante el desarrollo de su actividad profesional. Las conductas recogidas en el presente Código son de obligado cumplimiento en la prestación de servicios laborales en el Grupo PYC.

5.1 Uso y Protección de los Activos

Grupo PYC pone a disposición de sus empleados/as los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional, así como los medios necesarios para la protección y salvaguarda de estos. Los empleados/as del Grupo PYC no utilizarán dichos recursos para usos personales o extra-profesionales y/o para el desempeño de actividades que no estén relacionadas directamente con el interés de la compañía, responsabilizándose de la protección de aquellos que le fueran confiados en relación con su trabajo y observando el máximo cuidado en su custodia. Asimismo, los empleados/as del Grupo PYC, no sustraerán o consentirán deliberadamente que un tercero sustraiga dichos recursos, así como los bienes, efectos y demás activos de cualquier tipo (corporales o incorporales, muebles o inmuebles, tangibles o intangibles y los documentos o instrumentos legales que acrediten la propiedad u otros derechos sobre dichos activos) que le hayan sido confiados por razón de su cargo.

5.2 Conflicto de Intereses

Grupo PYC reconoce y respeta la intervención de sus empleados/as en actividades personales distintas a las que desarrollan para su compañía, siempre que sean legales y no entren en colisión con sus responsabilidades como empleados/as de éstas. Los empleados/as del Grupo PYC deberán:

INFORME DE PROGRESO 2021

- Evitar situaciones que pudieran dar lugar a un conflicto entre los intereses personales y los del Grupo PYC y se abstendrán de intervenir o influir en la toma de decisiones en cualquier situación en la que, directa o indirectamente, él mismo o un pariente cercano, tuviera interés personal.
- Actuar siempre, en el cumplimiento de sus responsabilidades, con lealtad y en defensa de los intereses del Grupo PYC.

Asimismo, los empleados/as del Grupo PYC no podrán realizar tareas, trabajos o prestar servicios en beneficio de: 1. Otras empresas de su sector. 2. Otras empresas que desarrollen actividades susceptibles de competir directa o indirectamente, en la actualidad o en el futuro, con el Grupo PYC. Los empleados/as del Grupo PYC que pudieran verse afectados por un conflicto de intereses, deberán comunicarlo a su superior, previamente a la realización de la operación o conclusión del negocio de que se trate, con el fin de adoptar las decisiones oportunas en cada circunstancia concreta y así, evitar que su actuación imparcial pueda verse comprometida.

Se ha revisado el Procedimiento de Conflicto de Intereses con el fin de establecer una guía para la prevención, declaración, manejo y gestión de potenciales conflictos de interés derivados del desarrollo de todas las actividades de A. Pérez y Cía por el cual las personas obligadas incluyendo directores, personal y partes interesadas deberán comunicar su situación en relación con posibles conflictos de interés.

El personal del GPYC que sea conocedor de un potencial conflicto de intereses deberá comunicarlo a través del Canal de Denuncias.

El personal del GPYC que pudieras verse afectado por un conflicto de intereses, deberá comunicarlo a su superior, previamente a la realización de la operación o conclusión del negocio de que se trate, con el fin de adoptar las decisiones oportunas en cada circunstancia concreta y así, evitar que su actuación imparcial pueda verse comprometida.

La persona que sea conocedora de la existencia de un conflicto de interés deberá comunicarlo a través del Canal de Denuncias puesto a disposición, aportando las

pruebas o argumentos necesarios para verificar si existe o si pudiera existir dicho conflicto de interés. La tramitación de las comunicaciones efectuadas por el personal del GPYC se realizará por el Departamento de Compliance como órgano competente para gestionar las denuncias, llevar a cabo las investigaciones pertinentes, resolver cualquier consulta y tomar las medidas oportunas.

GPYC se asegura de que las potenciales situaciones de conflictos de intereses se previenen y gestionan a través de la implantación y aplicación de las medidas y procedimientos de prevención y gestión que procedan.

5.3 Regalos, Obsequios y Atenciones

El presente Código se define dentro del marco de aplicación de los valores y cultura empresarial reflejados en los Principios de Conducta y Actuación. En concreto el principio de integridad. En esta línea, los empleados/as del Grupo PYC, por razón del cargo que ocupen, no podrán aceptar regalos, atenciones, servicios o cualquier otra clase de favor de cualquier persona o entidad, que puedan afectar a su objetividad o influir en una relación comercial, profesional o administrativa. Asimismo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 5.8 de esta Norma, los empleados/as del Grupo PYC, no podrán ofrecer, de forma directa o indirecta, regalos, servicios o cualquier otra clase de favor a clientes, socios o a cualquier otra persona o entidad, que mantenga o pueda mantener relaciones con la empresa, con objeto de influir ilícitamente en dichas relaciones. A efectos de aplicación de este Código, serán considerados regalos o atenciones permitidos, aquellos que cumplan con los siguientes requisitos:

- Estén permitidos por el Procedimiento de Regalos, Hospitalidades, Donaciones y Beneficios Similares.
- No sean contrarios a los valores de ética y transparencia adoptados por el Grupo PYC y no perjudiquen la imagen de ésta.
- Sean entregados o recibidos en virtud de una práctica comercial o uso social de cortesía generalmente aceptado, o consistan en objetos o atenciones con un

INFORME DE PROGRESO 2021

valor simbólico o económicamente irrelevante.

Los regalos o atenciones ofrecidos a, o recibidos por, los empleados/as del Grupo PYC que no cumplan con las exigencias contenidas en este Código y en el Procedimiento de Regalos, Hospitalidades, Donaciones y Beneficios Similares y, por lo tanto, no estén permitidos, deberán ser rechazados o devueltos, debiendo la persona que vaya a devolverlos, contactar con la persona que le haya hecho el regalo para comunicarle su obligación con respecto a los procedimientos y política de la empresa.

5.4 Información Reservada y Confidencial y Protección de Datos Personales.

Grupo PYC entiende que la información es uno de sus principales activos, imprescindible para la gestión de sus actividades. Por este motivo, ha desarrollado una política de seguridad de la información cuyo objetivo es preservar la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la misma y, de esta manera, minimizar los riesgos derivados de su divulgación y mal uso. Toda la información propiedad o custodiada por Grupo PYC, de carácter no público, tiene la consideración de reservada y confidencial. Por tanto, todos los empleados/as están obligados a guardar la más estricta confidencialidad sobre aquella información a la que accedan como consecuencia del desempeño de su actividad profesional. Asimismo, los empleados/as no deberán hacer uso fraudulento de dicha información y evitarán beneficiarse personalmente de cualquier oportunidad de lucro de la que tuvieran conocimiento durante el desempeño de sus tareas. Revelar, difundir y usar información reservada y confidencial para usos particulares constituye una falta de lealtad a Grupo PYC, tanto cuando se haga sin la debida autorización como, muy especialmente, cuando se haga para usos particulares. Grupo PYC impulsará la aplicación de las nuevas tecnologías, siendo consciente de los efectos derivados de una inadecuada utilización de estas, por lo que pondrá especial cuidado en asegurar el derecho a la intimidad, protegiendo los datos personales confiados por sus clientes, proveedores, empleados/as e instituciones en base a la legislación en vigor. Los empleados/as del Grupo PYC no revelarán datos de carácter personal obtenidos de clientes, proveedores, empleados/as y administraciones públicas para que, de

acuerdo con las leyes aplicables, se asegure la privacidad y la confianza depositada en Grupo PYC por dichos colectivos. Grupo PYC y sus empleados/as observarán las normas de protección de datos personales establecidas por las leyes y convenios internacionales y a tal efecto no recogerán, tratarán, almacenarán, conservarán, comunicarán o usarán datos personales en forma que contravenga las citadas normas y respetarán los derechos legítimos de los titulares de tales datos.

5.5 Relaciones con Socios, Proveedores y Contratistas

Grupo PYC asume el compromiso con la calidad total, facilitando los recursos necesarios para alcanzar la excelencia y estableciendo las medidas apropiadas para asegurar que la política de calidad sea practicada por todos los empleados/as de acuerdo con estos principios. Los empleados/as del Grupo PYC deberán actuar de una forma íntegra con los clientes de éstas, teniendo como objetivos la consecución de los más altos niveles de calidad, la excelencia en la prestación del servicio y el desarrollo a largo plazo de unas relaciones basadas en la confianza y respeto mutuo. Grupo PYC establece con sus socios en negocios comunes, una relación de colaboración basada en la confianza, la transparencia en la información y la puesta en común de conocimientos, experiencias y capacidades, para alcanzar objetivos comunes y beneficio mutuo y a ello deben comprometerse sus empleados/as, quienes aplicarán los mismos principios éticos, de respeto, ambiente favorable y trabajo en equipo, como si se tratara de empleados/as internos. Grupo PYC promoverá entre sus socios el uso del Código Ético y el Código Ético del Proveedor. Los procesos de selección de proveedores se desarrollarán con imparcialidad y objetividad, para lo que sus empleados/as deberán aplicar criterios de calidad y coste en dichos procesos, evitando la colisión de intereses personales con los de su compañía. Grupo PYC promoverá entre sus proveedores el uso el Código Ético y el Código Ético del Proveedor.

5.6 Competencia Leal y Defensa de la Competencia

Grupo PYC compete en los mercados de forma leal, impulsando la libre competencia en beneficio de los consumidores y usuarios y cumpliendo siempre las normas jurídicas en vigor. Los empleados/as del Grupo PYC no realizarán publicidad engañosa de la actividad de sus negocios y evitarán toda conducta que constituya o

INFORME DE PROGRESO 2021

pueda constituir un abuso o restricción ilícita de la competencia.

5.7 Relación con Gobiernos y Autoridades Grupo PYC manifiesta su neutralidad política y se compromete a cumplir fiel y respetuosamente con todas las obligaciones legales a las que está sujeta en cualquier país donde desarrollen su actividad tal y como reflejan los Principios de Actuación. Los empleados/as del Grupo PYC cumplirán estrictamente con las leyes aplicables en cada caso, evitando cualquier conducta que aún sin violar la ley pueda perjudicar la reputación de la empresa ante la comunidad, el gobierno del país u otros organismos, y producir consecuencias adversas para sus negocios y/o para su imagen. Ningún empleado colaborará conscientemente con terceros en la violación de ley alguna, ni participará en actuaciones que comprometan el respeto al principio de legalidad. Los empleados/as deberán actuar con honradez e integridad en todos sus contactos o transacciones con las autoridades y empleados/as de los gobiernos y administraciones, asegurando que toda la información y certificaciones que presenten, así como las declaraciones que realicen sean veraces, claras y completas. Asimismo, los empleados/as del Grupo PYC no obstaculizarán las peticiones de información por parte de funcionarios públicos o el cumplimiento de cualquier otra función que estos desempeñen en el ejercicio legítimo de sus facultades, siempre que estén amparadas y se ajusten a las leyes aplicables. Los empleados/as darán cumplimiento a las resoluciones administrativas y judiciales firmes, que tengan carácter ejecutivo y que afecten a la empresa. El incumplimiento de lo dispuesto en este apartado puede causar un daño considerable a la reputación y buen nombre del Grupo PYC.

5.8 Medidas contra el Soborno y la Corrupción

Los empleados/as del Grupo PYC no realizarán ni ofrecerán, de forma directa o indirecta, ningún pago en metálico, en especie o cualquier otro beneficio, a cualquier persona al servicio de cualquier entidad, pública o privada, partido político o candidato para un cargo público con la intención de obtener o mantener, ilícitamente, negocios u otras ventajas, o con la intención de que ésta abuse de su influencia, real o aparente, para obtener de cualquier entidad, pública o privada, cualquier negocio u otra ventaja. Igualmente, no

realizarán ni ofrecerán, de forma directa o indirecta, ningún pago en metálico o en especie o cualquier otro beneficio, a cualquier persona, cuando se tenga conocimiento de que todo o parte del dinero o de la especie será ofrecida o entregada, directa o indirectamente, a cualquier entidad, pública o privada, partido político o candidato para un cargo público, con cualquiera de los propósitos mencionados anteriormente. Los empleados/as del Grupo PYC no podrán hacer pagos para facilitar o agilizar trámites, consistentes en la entrega de dinero u otra cosa de valor, cualquiera que sea su importe, a cambio de asegurar o agilizar el curso de un trámite o actuación ante cualquier órgano judicial, administración pública u organismo oficial.

5.9 Blanqueo de Capitales e Irregularidades en los Pagos

Con objeto de prevenir y evitar la realización de blanqueo de capitales provenientes de actividades delictivas o ilícitas, los empleados/as del Grupo PYC deberán prestar especial atención a aquellos supuestos en que existan indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que se realizan negocios, además de su deber genérico de cumplir con las disposiciones legales aplicables, tales como:

- Pagos en metálico que resulten inusuales atendiendo a la naturaleza de la transacción, pagos realizados mediante cheques al portador y pagos realizados en divisas distintas a las especificadas en el contrato o acuerdo, o en la factura.
- Pagos realizados a/o por terceros no mencionados en el contrato o acuerdo correspondiente. • Pagos o cargos en una cuenta que no sea la cuenta habitual de transacciones con determinada persona o entidad, siempre que se desconozca el destino de los fondos transferidos.
- Pagos a personas o entidades residentes en paraísos fiscales, o a cuentas bancarias abiertas en oficinas ubicadas en paraísos fiscales. • Pagos a entidades en las que, por su régimen jurídico, no sea posible identificar a sus socios o últimos beneficiarios.
- Pagos extraordinarios no previstos en los acuerdos o contratos.

INFORME DE PROGRESO 2021

5.10 Registros Financieros

Todas las transacciones del Grupo PYC están reflejadas con claridad y precisión en los archivos y libros de ésta. En particular, el personal del Grupo PYC se abstendrá de:

- El establecimiento de cuentas no registradas en libros.
- El no registro de operaciones realizadas o la mala consignación de estas.
- El registro de gastos inexistentes.
- El asiento de gastos en los libros de contabilidad con indicación incorrecta de su objeto.
- La utilización de documentos falsos.
- La destrucción deliberada de documentos de contabilidad antes del plazo previsto en la ley.

5.11 Donaciones y Proyectos de Contenido Social

Grupo PYC, en su compromiso con el bienestar de las comunidades con las que se relaciona, contribuye activamente a su desarrollo mediante donaciones a proyectos de contenido social y cultural. Acorde con este compromiso y con sus valores de transparencia e integridad, toda donación que sea realizada por Grupo PYC deberá:

- Ser otorgada a entidades de reconocido prestigio y solvencia moral, que cuenten con la estructura organizativa apropiada para garantizar la buena administración de los recursos.
- Quedar fielmente reflejada en los registros y libros contables de éstas, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 5.17 de este Código.
- No ser utilizada como medio para encubrir un pago indebido o soborno.
- No podrán realizarse donaciones a ningún partido político o a favor de sus representantes, salvo en aquellos casos previstos expresamente en la legislación aplicable.
- Realizar, en la medida de lo posible, un seguimiento de la aportación efectuada, con objeto de conocer el destino o utilización de la misma.

5.12 Vulneración e incumplimiento del Código Ético y de Conducta.

Los valores éticos recogidos en este Código son la base sobre la que se sustentan los compromisos adquiridos por Grupo PYC con sus socios, clientes, proveedores, empleados/as y la sociedad. Grupo PYC promoverá el cumplimiento de este Código mediante su difusión, la formación específica de sus empleados/as y su sistema de vigilancia y cumplimiento. Los empleados/as del Grupo PYC podrán informar a su superior o a la dirección sobre cualquier incumplimiento o vulneración de las conductas recogidas en este documento. Asimismo, podrán dirigirse al Comité de Dirección, órgano que tiene asignada la función de gestionar el sistema de vigilancia y cumplimiento del presente Código. Grupo PYC no admitirá ningún tipo de represalia sobre aquellos empleados/as que comuniquen, de buena fe, presuntos incumplimientos y sancionará, con arreglo a las normas laborales vigentes, aquellos incumplimientos o vulneraciones que constituyan faltas laborales, sin perjuicio de otras responsabilidades que pudieran concurrir. Ningún empleado del Grupo PYC, sea cual fuere su posición, deberá solicitar a otros empleados/as que contravengan lo establecido en esta norma ni justificar una conducta impropia amparándose en una orden de sus superiores o en el desconocimiento de este Código. Los incumplimientos que, eventualmente, pudieran darse de este Código, serán sancionados, después de su estudio, conforme a los procedimientos internos (Faltas y Sanciones) y normativa legal aplicable (Estatuto de los Trabajadores y Convenios Colectivos).

5.13 Canal de Denuncias

El Canal de Denuncias, es una herramienta a la pueden acceder empleados/das, proveedores, clientes, etc. Ésta, está puesta a disposición para ayudar a identificar incumplimientos o infracciones del presente Código o de cualquiera de los procedimientos internos de obligado cumplimiento en consonancia con las Políticas de Compliance y Antisoborno instauradas. Todas las solicitudes recibidas en el Canal de Denuncias son analizadas por el Departamento de Compliance del Grupo PYC, garantizando de este modo la total confidencialidad de toda posible denuncia. Tras la interposición de una denuncia, el Departamento de Compliance del Grupo PYC la investigará con diligencia y

INFORME DE PROGRESO 2021

prontitud, impulsando medidas para su resolución y analizando la información de manera objetiva e imparcial. Asimismo, se garantiza y queda prohibida por el presente tomar cualquier medida que pueda ser considerada represalia por haber formulado una denuncia. Asimismo, se hace constar que toda medida/represalia tomada, deberá ser restituida obligatoriamente a su situación originaria. Por último, se adoptarán las medidas disciplinarias que procedan cuando las investigaciones internas realizadas determinen que la denuncia es falsa y ha sido formulada de mala fe, así como en los casos en los que se tomen represalias injustas contra el denunciante o se incumpla con la obligación de guardar la confidencialidad por parte del Departamento de Compliance del Grupo PYC.

El procedimiento del Canal de Denuncias, Faltas y Sanciones se ha adaptado a la Directiva 10/. El mismo se encuentra disponible en la aplicación interna de Compliance en el que se pueden consultar de forma detallada los derechos del denunciante y del denunciado, el modo en el que se llevan a cabo las investigaciones, el registro de denuncia, los plazos, etc.

El acceso al Canal de Denuncias se lleva a cabo a través de la Intranet (INTRA) o de la página web.

6 Difusión

El presente Código estará disponible para ser consultado por los empleados/as del Grupo PYC en la aplicación interna INTRA, iCloudCompliance y en la página web www.perezycia.com/ y en las distintas páginas web de las empresas del Grupo.

Políticas.

En Grupo Pérez y Cía. estamos firmemente comprometidos con la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, integrada en nuestra estrategia organizativa y en nuestra cultura y actividades diarias.

A. Pérez y Cía ha seguido impulsando la estrategia de **Responsabilidad Social Empresarial** que constituye uno de sus pilares estratégicos. Seguimos avanzando con nuestros **compromisos medioambientales** y, como comentado el pasado año, con un ambicioso plan

de **renovación de la flota** de 200 vehículos. Esta renovación permitirá eliminar por completo las emisiones de azufre (SO₂) y reducir las emisiones de CO₂ en hasta un 25%. Durante 2021 hemos empezado a instalar en nuestros almacenes placas de energía fotovoltaica con el objeto de alcanzar en unos años la eficiencia energética y de iluminación en todos ellos. Además, el Grupo ha mantenido su compromiso social manteniendo su ayuda a las comunidades afectadas en la Isla de la Palma y continuando la tradicional campaña navideña de recogida masiva de juguetes para niños en dificultades por todas sus delegaciones. Por último, en coherencia con su tradición como empresa decana de Cantabria, A. Pérez y Cía colabora como **Socio Protector de la Asociación Plaza Porticada**, institución destinada al desarrollo, impulso y protección de la cultura y el medioambiente de Cantabria.

Nuestro objetivo en la actualidad es la mejora en la aplicación de los criterios ESG fortaleciendo las prácticas que hemos establecido para la conservación del medioambiente, evaluando las necesidades y expectativas que tienen los Grupos de Interés de nuestro entorno y mejorando la gobernanza en base a la mejora de los distintos Sistemas de Gestión en los que estamos certificados. Seguimos apoyando la Igualdad, las actividades Formativas, la Conciliación de la Vida profesional y familiar, desarrollando Planes de Carrera etc.

Hemos incrementado la concienciación y formación del personal de la empresa en Compliance y Antisoborno, se mantienen las certificaciones en la Norma UNE 19601:2017 e ISO 37001:2016 estando previsto certificar en la ISO 37301:2021 en el primer semestre de 2022 y seguimos concienciando a los Grupos de Interés de la importancia de trabajar con transparencia y de poner barreras a la corrupción, invitamos a Clientes y Proveedores a que se adhieran al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y, en definitiva, avanzamos hacia un crecimiento de la concienciación global en cuanto a los Programas de Gestión de Compliance Penal Y Legal y Antisoborno para poder así favorecer el cumplimiento normativo y legislativo y prevenir y mitigar los riesgos a todos los niveles dentro y fuera de nuestra organización.

Es importante hacer públicos los compromisos de nuestra empresa para mostrar las aspiraciones de la

INFORME DE PROGRESO 2021

compañía, reforzar el liderazgo de nuestra organización como agente clave en la consecución de los ODS e inspirar y comprometer a los Grupos de Interés. En el marco de nuestra esfera de influencia, tanto dentro de nuestra empresa como en el conjunto de actividades desarrolladas con terceros, el compromiso público de nuestra empresa con los ODS debe reflejarse en el informe de progreso que se presentará anualmente al Pacto Mundial y, adicionalmente, a través de nuestra página web, declaraciones en foros nacionales e internacionales y todas las instancias posibles con la motivación de inspirar y comprometer a nuestros empleados y grupos de interés.

Madrid, 12 de septiembre de 2022 Javier Ferrer-Muñoz-Seca Presidente / Consejero Delegado

Política Sostenibilidad - Política

A. Pérez y Cía. S.L. entiende la Sostenibilidad como un compromiso con la comunidad y el entorno social en los que trabaja, focalizado en cuatro áreas de interés: empleados, clientes, sociedad, y medio ambiente. Dicho compromiso comienza en las personas, a través de medidas que abogan por la conciliación de la vida familiar, la igualdad, la integración, y el aprendizaje continuo y desarrollo profesional de cada empleado. A. Pérez y Cía. S.L. realiza las diferentes iniciativas de RSC gracias a una alta implicación y colaboración de sus empleados. En A. Pérez y Cía. S.L. creemos en las personas y su entorno, y extendemos nuestro compromiso y nuestra idea de Responsabilidad Corporativa a todos los grupos de interés que, de una manera u otra, interaccionan con nosotros. Nuestro principal cometido es cerciorarnos y ahondar en las preocupaciones sociales de nuestro entorno, así como minimizar nuestro impacto medioambiental. Además, a través de nuestro compromiso con la excelencia, la RSC se convierte en un valor añadido a la calidad de nuestros servicios y la satisfacción de nuestros clientes, siendo éstos también partícipes de nuestro compromiso por un mundo más sostenible.

Javier Ferrer Muñoz-Seca Presidente / Consejero Delegado A. Pérez y Cía. S.L.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Por medio de la aplicación INTRA se comunica a todo el personal de la empresa de los cambios que se producen en los distintos programas de gestión.

Formación en seguridad de la información - Acción / Proyecto

Todo el personal de A. Pérez y Cía. S.L. ha recibido formación en Compliance / Antisoborno, Protección de Datos y Ciberseguridad. Actualmente se está implantando la Norma ISO 27001 de Seguridad de la Información en la organización por lo que está prevista su certificación durante 2023.

Por otra parte, el personal de A. Pérez y Cía tiene a su disposición procedimientos relativos a la seguridad de la información como el Procedimiento Violaciones de Seguridad el cual establece un protocolo de actuación cuando se produzca una incidencia, determina qué es una violación de seguridad y el proceso que se debe seguir cuando se produzca una de ellas.

Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) - Acción / Proyecto

Está previsto que A. Pérez y Cía. S.L. se certifique en 2023 en la Norma ISO 27001 con el Bureau Veritas. Actualmente, la norma se encuentra en proceso de implantación en la organización.

Protocolo de Cambio de Contraseñas - Acción / Proyecto

Los protocolos de cambios de contraseñas se establecen y controlan por el departamento de Tecnologías de Información de A. Pérez y Cía. S.L y están reflejados en los procedimientos oportunos.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Se llevan a cabo anualmente tanto interna como externamente de todos los sistemas de gestión en los que estamos certificados. Por otro lado, se lleva a cabo una auditoria financiera externa.

Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

INFORME DE PROGRESO 2021

En A. Pérez y Cía. S.L. hay un Comité de Dirección que se reúne cada dos meses y un Comité de Compliance / Antisoborno que se reúne dos veces al año.

Documento de Seguridad - Herramienta de Seguimiento

Como empresa certificada como OEAF (Operador Económico Autorizado Full) A. Pérez y Cía., S.L. remite a sus clientes y proveedores documentación de diligencia debida que cumple con los requisitos de los Sistemas de Gestión implantados.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Se envían anualmente a los principales clientes. Por otro lado, en cada escala de buque se entrega el Customer Evaluation Service y encontrándonos actualmente con un porcentaje del 98,75% de satisfacción media.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Por medio de la aplicación GIG@Q realizamos un seguimiento de las incidencias que se producen en los Sistemas de Gestión de Calidad y Medioambiente. En la aplicación iCloudCompliance se llevan a cabo el seguimiento de las incidencias que se producen en el Sistema de Gestión de Compliance y Antisoborno

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

El programa de auditorías de Calidad y Medioambiente se encuentra en la aplicación GIG@Q en el módulo de auditorías. En la aplicación iCloudCompliance se lleva a cabo las auditorías internas de Compliance y Antisoborno. Todos los Sistemas de Gestión se auditan como mínimo una vez al año y en caso de necesidad por ver comprometido alguno de los sistemas, cuando sea procedente.

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

A través del Canal de Denuncias del Programa de Compliance / Antisoborno sabemos las que se han producido y se tramitan las mismas, revisándolas y procediendo a las investigaciones pertinentes en caso de

que se comuniquen.

Objetivos marcados para la temática

Para cada sistema de gestión implantado /certificado hay unos objetivos establecidos y con seguimiento trimestral o semestral según proceda.

Fomento de la calidad en la entidad

A. Pérez y Cía. S.L. está certificada en la Norma ISO 9001 desde 1994. Además, cuenta con certificados de Calidad de organismos como FONASBA y es Operador Económico Autorizado (OEA)

Política de Calidad - Política

Certificados en ISO 9001:2015

Política de Compras Responsables - Política

Certificados en ISO 9001:2015 y en ISO 37001:2016

Política de Comunicación Interna - Política

Certificados en ISO 9001:2015

Política Sostenibilidad - Política

Certificados en ISO 9001:2015, ISO 14001: 2015, UNE 19601:2017 e ISO 37001:2016

Políticas Internas de Gestión - Política

Certificados en ISO 9001:2015 y en ISO 37001:2016, UNE 19601:2017 ISO 19601:2015 e ISO 14001:2015.

Programa de Compliance / Antisoborno - Política

Certificados en ISO 37001:2016 - UNE 19601:2017 y en proceso de certificación de la Norma 37301:2021 del Compliance de la cual hay desarrollada una política.

Manual de Calidad y Medioambiente - Política

INFORME DE PROGRESO 2021

Certificados en ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015

Formación - Acción / Proyecto

Formación continua en Calidad / Medioambiente / Compliance y Antisoborno, Ciberseguridad, Sostenibilidad (previsto 2022- 2023) y en cualquier otro tipo de materias que afecten a la prestación de servicio de A. Pérez y Cía.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Anualmente las auditorías internas o cuando proceda.

Las auditorías externas se llevan a cabo anualmente por el organismo certificador, Bureau Veritas.

Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

Comité de Dirección y Comité de Compliance / Antisoborno

Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento

Evaluación anual del desempeño con la Alta Dirección. Análisis de seguimiento.

Evaluación del departamento de compras - Herramienta de Seguimiento

Anual en la Evaluación anual del desempeño y a través de las auditorías internas/externas de Compliance / Antisoborno

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Por medio de la aplicación GIG@Q se controlan las incidencias de Calidad y Medioambiente y, en la aplicación Icloud Compliance se controlan las incidencias y las denuncias del Programa de Compliance y Antisoborno.

Gestión reclamaciones de clientes - Indicador de Seguimiento

Departamento de Customer Services, departamento legal. Informes y Seguimiento en la aplicación GIG@Q.

Horas de formación por empleado - Indicador de Seguimiento

Controlado con los informes que desarrolla el Director de Desarrollo de RRHH.

Número de quejas recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

Aproximadamente 140. Seguimiento realizado por medio de la aplicación GIG@Q

Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación - Indicador de Seguimiento

Uno de los objetivos de Compliance / Antisoborno. Estamos alrededor del 98%.

Objetivos marcados para la temática

Establecidos en el Programa de Compliance / Antisoborno.

Accesibilidad de los productos y servicios

Se apoya e intentamos inculcar el respeto a los derechos humanos en base a los sistemas de gestión implantados / certificados y al Programa de Compliance / Antisoborno implantado y certificado.

Código Ético Comercial - Política

Programa de Compliance / Antisoborno

Normativa Vigente - Política

Sistema de Gestión de Calidad, Medioambiente, Compliance y Antisoborno.

Política de Calidad - Política

INFORME DE PROGRESO 2021

Sistema de Gestión de Calidad certificado - ISO 9001:2015

Política Sostenibilidad - Política

Descrita anteriormente

Políticas Internas de Gestión - Política

Política de Calidad Política de Medioambiente Política de Compliance penal, Política del Compliance, Política Antisoborno Política de Transparencia Política de Control de Pagos Política de Contratación de Proveedores Plan de Igualdad etc.

Programa de Compliance / Antisoborno - Política

Certificados en las Normas UNE 19601:2017 de Compliance Penal y en la ISO 37001:2015 de Antisoborno y en proceso de certificación de la Norma ISO 37301:2021 de Sistemas de Gestión del Compliance.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Comunicación tanto interna como externa se lleva a cabo a través de comunicados y de la página web para todos los grupos de interés.

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

Establecido un Canal de Consultas para clientes por medio de la dirección de correo compliance@perezycia.com. También contamos con un departamento de Customer Services.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Comentado anteriormente.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Comentado anteriormente.

Documentos adjuntos:

[CERTIFICADOS PROGRAMA COMPLIANCE Y ANTISOBORNO.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

Establecidos dentro del Programa de Compliance / Antisoborno

Blanqueo o lavado de dinero

A. Pérez y Cía. S.L está certificada en las Normas UNE 19601:2017 e ISO 37001:2015 de Compliance y Antisoborno)

Política de Regalos - Política

Desarrollada dentro del Programa de Compliance / Antisoborno. Al alcance de todo el personal.

Código Ético / Conducta - Política

Desarrollado dentro del Programa de Compliance / Antisoborno. Al alcance de todo el personal. Desarrollado también para Clientes, Proveedores, Organismos Oficiales, etc.

Programa de Compliance / Antisoborno - Política

A. Pérez y Cía. S.L está certificada en las Normas UNE 19601:2017 e ISO 37001:2015 de Compliance y Antisoborno) en proceso de Certificación de la Norma ISO 37301:2021 del Compliance con el Bureau Veritas.

Política Sostenibilidad - Política

Comentado anteriormente

Normas Éticas y Valores Corporativos - Política

Establecidas y distribuidas tal y como se establecen en los sistemas de gestión y programas implantados y certificados.

Política de Blanqueo de Capitales - Política

Reflejada en el programa de Compliance / Antisoborno

INFORME DE PROGRESO 2021

Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción - Acción / Proyecto

Todo el personal de A. Pérez y Cía. S.L. está formado en Compliance y Anticorrupción. Todo el personal tiene acceso a la aplicación corporativa de Compliance en la que se identifican los riesgos y las acciones mitigadoras para reducir en riesgo inherente en residual.

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Aplicación corporativa de Compliance, e-mail.

Medidas adoptadas para prevenir el blanqueo de capitales - Acción / Proyecto

Análisis de Riesgos y concienciación del personal. La concienciación al personal se ha realizado a través de formaciones en Compliance/Antisoborno y de modo más específico a través del envío a todo el personal de un documento en el que se detallan los riesgos penales que les afectan en su puesto de trabajo y las medidas mitigadoras aplicadas dentro de la organización. Se ha demostrado así mismo que el personal tiene conocimiento sobre los riesgos penales que les afectan a través de la contestación de un cuestionario tipo test. Tanto el subdirector General Financiero como el Compliance General Manager están formados en Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Anuales tanto internas como externas.

Canal de denuncias anónimo o confidencial - Herramienta de Seguimiento

Establecido dentro de nuestro Programa de Compliance / Antisoborno. El mismo recoge denuncias anónimas o públicas y está externalizado para una mayor transparencia e imparcialidad.

Comités de gestión - Herramienta de Seguimiento

Comité de Dirección Comité de Compliance / Antisoborno

Evaluación de centros de trabajo - Herramienta de Seguimiento

Por medio de las auditorías internas / externas (cuando procede). Evaluación anual del desempeño de cada centro de trabajo.

Informe de Gobierno Corporativo - Herramienta de Seguimiento

Anual. En el mismo, entre otros temas, se analiza el Programa de Compliance / Antisoborno y los Sistemas de Gestión de Calidad, Medioambiente y Sostenibilidad.

Control Financiero - Indicador de Seguimiento

Auditoría externa anual. Procedimientos de control financiero desarrollados dentro del Programa de Compliance / Antisoborno.

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

Anualmente se llevan a cabo las auditorías internas y externas.

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

Se han recibido dos denuncias, se han resuelto ambas.

Objetivos marcados para la temática

Establecidos dentro del Programa de Compliance / Antisoborno y al alcance del personal de la empresa

Sensibilización a clientes en sostenibilidad

Información a los Clientes de las Políticas que se han desarrollado e implantado en la empresa. A su disposición en la página web de la empresa.

Carta de Compromiso con el Cliente - Política

INFORME DE PROGRESO 2021

Enviada a los clientes indicando la Política que tiene A. Pérez y Cía. S.L.

Código Ético / Conducta - Política

Desarrollado y enviado.

Política Sostenibilidad - Política

Comentado anteriormente.

Programa de Compliance / Antisoborno - Política

Certificados en UNE 19601:2017 e ISO 37001:2016

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Web, cartas, cuestionarios, eventos, etc.

Difusión de los criterios de Sostenibilidad - Acción / Proyecto

Por e-mail, cartas, conferencias, concienciación interna, etc.

Proyectos de apoyo a la difusión o implantación de sistemas Sostenibilidad en empresas o entidades - Acción / Proyecto

En proceso de desarrollar un documento que establezca la necesidad de los clientes en desarrollar políticas de la Sostenibilidad.

Objetivos marcados para la temática

Se incorporará esta materia a los objetivos de Compliance / Antisoborno

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente

El departamento de Customer Services se encarga de atender las reclamaciones de los clientes.

Código Ético / Conducta - Política

Comentado previamente

Normativa Vigente - Política

Relacionada en base a los Sistemas de Gestión y Programas de Compliance / Antisoborno

Política de Calidad - Política

Certificados en ISO 9001:2015

Política Sostenibilidad - Política

Comentado previamente

Programa de Compliance / Antisoborno - Política

Certificados en las Normas UNE 19601:2017 e ISO 37001:2016

Formación a clientes en el uso de los productos o servicios - Acción / Proyecto

Se envían comunicaciones de concienciación a los clientes (por ejemplo, SWAYs).

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Se llevan a cabo anualmente.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Existe la dirección compliance@perezycia.com en la cual el personal puede remitir las sugerencias que considere oportunas sobre temática de Calidad, Medioambiente, Compliance, antisoborno, Sostenibilidad, OEA, Protección de Datos, etc.

Comité de Seguimiento - Herramienta de Seguimiento

Comité de Dirección.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

A través de la aplicación GIG@Q, como comentado

INFORME DE PROGRESO 2021

anteriormente.

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

Comentado anteriormente.

Número de incumplimientos referentes a la salud y seguridad del cliente - Indicador de Seguimiento

A la fecha ninguno.

Número de quejas recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

140

Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento

Positivo - 98% de satisfacción

Tiempo medio de resolución de incidencias - Indicador de Seguimiento

24/48 horas. En caso de que la reclamación entré en vía judicial lo que proceda.

Objetivos marcados para la temática

Dentro del Sistema de Gestión de la Norma ISO 9001:2015 Reducción de Reclamaciones Reducción del tiempo de respuesta Análisis de Causa Etc.

Información transparente a clientes

Desarrolladas Políticas de Compliance / Antisoborno y Transparencia, al alcance de los grupos de interés en la Web de la empresa.

Política Sostenibilidad - Política

Reflejada anteriormente

Política de Comunicación Interna - Política

Reflejada anteriormente

Política de Regalos - Política

Desarrollado procedimiento dentro del Programa de Compliance / Antisoborno implantado y certificado por el Bureau Veritas.

Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción - Acción / Proyecto

Todo el personal de A. Pérez y Cía. S.L. ha recibido formación en Compliance / Antisoborno. El personal general en cursos de 10 hrs. y el personal con mayor responsabilidad en cursos de 30 hrs. El personal de Compliance lleva a cabo cursos más exhaustivos de una duración de 150 - 325 horas.

Sistema de Gestión de Integridad y Transparencia - Acción / Proyecto

Programa de Compliance / Antisoborno implantado y certificado por el Bureau Veritas. Política de Transparencia desarrollada y al alcance de los grupos de interés.

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción - Acción / Proyecto

Todo el personal de la compañía se ha formado en Compliance / Antisoborno. Dependiendo del cargo que se ostente dentro de la organización se ha llevado a cabo la formación de 10 o de 30 horas. De modo más específico, el personal ha leído y firmado a través de la aplicación de IcloudCompliance un documento en el que se detallan los riesgos penales que les afectan en su puesto de trabajo y las medidas mitigadoras aplicadas dentro de la organización. Por otra parte, se han difundido SWAYs relacionadas con los 4 delitos relacionados directamente con la corrupción (cohecho, tráfico de influencias, corrupción en los negocios y malversación) y sobre qué es el soborno. Para finalizar se difundieron entre el personal videos formativos sobre diversas materias relacionadas con el Compliance, los cuales incluían videos específicos sobre la corrupción y el soborno. Se ha podido determinar la comprensión de toda la formación

INFORME DE PROGRESO 2021

recibida por parte del personal a través de los cuestionarios enviados en función de su cargo. Se ha constatado un alto grado de concienciación del personal del GPYC en relación con el Sistema de Gestión de Compliance y Antisoborno, así como sobre los riesgos penales que le afectan por puesto de trabajo, demostrando conocimiento en relación con los 4 delitos relacionados directamente con la corrupción con media de 8.4 puntos.

Finalmente, durante las auditorías internas se les ha entrevistado sobre los delitos aplicables por puesto de trabajo, demostrando la comprensión de estos.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Comentado anteriormente.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Comentado anteriormente

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

Comentado anteriormente.

Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento

Anualmente y por medio de la aplicación Office 365. Se les manda un cuestionario por medio de un link y dicha aplicación nos hace el análisis.

Objetivos marcados para la temática

Objetivos establecidos dentro del Programa de Compliance / Antisoborno y de los sistemas de gestión de Calidad y Medioambiente.

Consumo responsable

Por medio de la Política de Sostenibilidad y la difusión de la misma

Código Ético / Conducta - Política

Identificada previamente

Política de Compras Responsables - Política

Desarrollados Procedimientos de Compras y de aprobación de facturas, tanto dentro del Programa de Gestión de Calidad como del Programa de Compliance / Antisoborno.

Política Sostenibilidad - Política

Identificada previamente

Difusión de buenas prácticas - Acción / Proyecto

Las buenas prácticas ambientales de cada puerto están al alcance de cada oficina en la aplicación INTRA.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Procedimiento desarrollado de Comunicación Interna y Externa en él se identifica: - Que se comunica - A quien se comunica - Cómo se comunica - Cada cuanto se comunica.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Comentado anteriormente

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Comentado anteriormente

Horas de formación/año - Indicador de Seguimiento

Controlado por el Director de Desarrollo de RRHH

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

Comentado anteriormente

Objetivos marcados para la temática

Establecidos en base a cada sistema de gestión

implantado / certificado.

Relación duradera con los clientes

En base al buen servicio prestado y a la atención a sus reclamaciones y rápida solución de las mismas.

Código Ético / Conducta - Política

Comentado anteriormente

Política Sostenibilidad - Política

Comentado anteriormente

Políticas Internas de Gestión - Política

Sistemas implantados y certificados (calidad/medioambiente/compliance/antisoborno)

Programa de Compliance / Antisoborno - Política

Certificados en UNE 19601:2017 e ISO 37001:2016. En proceso de certificación en la Norma ISO 37301: 2021.

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Web, prensa, e-mail donde se les informa de los distintos servicios que prestamos y de los avances que vamos consiguiendo.

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

Departamento de Customer Services

Visitas a clientes - Herramienta de Seguimiento

Llevadas a cabo por el departamento comercial donde nos preocupamos por las necesidades de los clientes.

Duración de la relación con los clientes - Indicador de Seguimiento

La fidelización de clientes durante el ejercicio de 2021 está en un 96%, datos facilitados por los Departamentos Comerciales de las distintas oficinas.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Comentado anteriormente - Sistemas de Gestión implantados / Programas de Compliance / Antisoborno

Gestión reclamaciones de clientes - Indicador de Seguimiento

Por medio del sistema de gestión de Calidad / Medioambiente y de los Programas de Compliance / Antisoborno

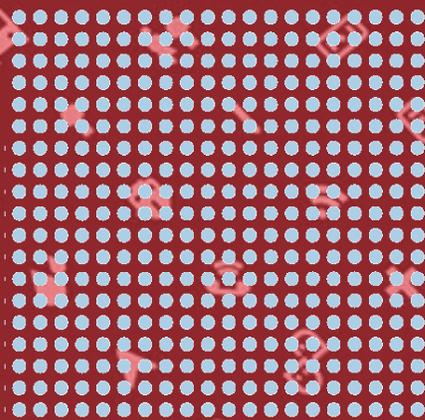
Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento

Satisfacción del cliente entorno al 98%

Objetivos marcados para la temática

Establecidos dentro del Sistema de Gestión de Calidad

GRUPO DE INTERÉS Empleados



Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la entidad

A. Pérez y Cía. S.L. está permanentemente comprometida con la aplicación de prácticas de gobierno éticas y con el mantenimiento, desarrollo y supervisión de políticas de cumplimiento en todos los ámbitos de actuación. Este compromiso ético y de buen gobierno se extiende a todas las sociedades del Grupo Pérez y Cía y a todos sus profesionales y las políticas que lo desarrollan dejan claro que el Grupo se opone rotundamente a la comisión de cualquier acto ilícito, penal o de cualquier otra índole y que impulsa una cultura preventiva basada en el principio de “tolerancia cero” hacia la comisión de actos ilícitos y situaciones de fraude y en la aplicación de los principios de ética y comportamiento responsable. Es imprescindible que este mensaje se transmita de forma decidida a los terceros con los que A Pérez y Cía se relaciona, de tal modo que se comprometan formalmente a respetar el compromiso ético y de buen gobierno de A Pérez y Cía.

Política Anticorrupción - Política

Política de Compliance Política Antisoborno / Corrupción Política de Transparencia

Política de Compras Responsables - Política

Reflejada dentro del Programa de Compliance / Antisoborno

Programa de Compliance / Antisoborno - Política

Certificados en las Normas UNE 19601:2017 e ISO 37001:2016

Difusión de la política - Acción / Proyecto

Las Políticas de Compliance / Antisoborno se han

remitido a los Grupos de Interés y se encuentran también publicadas en la página web de la empresa.

Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción - Acción / Proyecto

El personal de A. Pérez y Cía. S.L. ha recibido formación en Compliance / Antisoborno. Cada dos años se llevan a cabo cursos de refresco. Todo el personal tiene acceso al análisis de riesgos de la empresa, a sus medidas mitigadoras, a la documentación necesaria, etc.

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción - Acción / Proyecto

Certificar a la empresa en las Normas UNE 19601:2017 e ISO 37001:2017, auditorías internas y externas anuales. Además, durante el 2022 se han llevado a cabo las auditorías de Certificación de la Norma ISO 37301: 2021 del Compliance.

Todo el personal de la compañía se ha formado en Compliance /Antisoborno. Dependiendo del cargo que se ostente dentro de la organización se ha llevado a cabo la formación de 10 o de 30 horas. De modo más específico, el personal ha leído y firmado a través de la aplicación de IcloudCompliance un documento en el que se detallan los riesgos penales que les afectan en su puesto de trabajo y las medidas mitigadoras aplicadas dentro de la organización. Por otra parte, se han difundido SWAYs relacionadas con los 4 delitos relacionados directamente con la corrupción (cohecho, tráfico de influencias, corrupción en los negocios y malversación) y sobre qué es el soborno. Para finalizar se difundieron entre el personal videos formativos sobre diversas materias relacionadas con el Compliance, los cuales incluían videos específicos sobre la corrupción y el soborno. Se ha podido determinar la comprensión de toda la formación recibida por parte del personal a través de los cuestionarios enviados en función de su cargo. Se ha constatado un alto grado de concienciación del personal del GPYC en relación con el Sistema de Gestión de Compliance y Antisoborno, así como sobre los riesgos penales que le afectan por puesto de trabajo, demostrando conocimiento en relación con los 4 delitos relacionados directamente con la corrupción con media de 8.4 puntos.

INFORME DE PROGRESO 2021

Finalmente, durante las auditorías internas se les ha entrevistado sobre los delitos aplicables por puesto de trabajo, demostrando la comprensión de estos.

Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

En A. Pérez y Cía. S.L. hay un Comité de Compliance / Antisoborno que se reúne regularmente.

Visitas de verificación - Acción / Proyecto

Auditorías externas anuales llevadas a cabo por el Bureau Veritas.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Internas y Externas anuales.

Canal de denuncias anónimo o confidencial - Herramienta de Seguimiento

Contamos con un Canal de Denuncias externalizado, anónimo y confidencial. Todo el personal tiene acceso al mismo pero solo para poner una denuncia. Todo el personal del GPYC así como cualquier parte interesada tiene acceso al Canal de Denuncias a través de la página web.

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

Hasta la fecha se han realizado 8 auditorías del Programa de Compliance / Antisoborno implantado.

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

Hasta la fecha no se ha documentado ninguna.

Objetivos marcados para la temática

Establecidos objetivos de Compliance / Antisoborno dando cumplimiento a lo que requieren las Normas UNE 19601:2017 e ISO 37001:2016

Oportunidades para jóvenes con talento

A. Pérez y Cía. S.L. cuenta con Planes de Carrera para jóvenes con talento que se han incorporado a la empresa. Dichos Planes son un buen incentivo para los empleados ya que el empleado tiene conciencia de su recorrido futuro en la empresa, de su crecimiento y expectativas a largo plazo.

Política de Igualdad - Política

Desarrollada en el Plan de Igualdad de A. Pérez y Cía. S.L.

Política de Contratación Responsable - Política

Reflejada en el Procedimiento de Contratación de Empleados de A. Pérez y Cía. S.L.

Desarrollo profesional - Acción / Proyecto

El desarrollo profesional es una etapa en la que un trabajador se siente satisfecho y feliz con las tareas que desempeña hacia la empresa, y desea continuar creciendo en ella a través de metas profesionales a corto y largo plazo. En A. Pérez y Cía. S.L. creemos firmemente en el talento de nuestros trabajadores. La promoción interna se ha convertido en una forma de reconocimiento y de retención de talento que se plasma en el hecho de las promociones que se han llevado a cabo desde los orígenes de la empresa.

Medidas adoptadas para promover el empleo - Acción / Proyecto

A lo largo del año, dentro de Pérez y Cía se ha fomentado el empleo a través de nuevos convenios de prácticas con diversas universidades para fomentar el empleo dentro de la organización.

Se basan en factores como: El nivel de cumplimiento de las funciones definidas en la Descripción de Puesto de trabajo. El nivel de desempeño de las competencias asociadas al puesto de trabajo. La capacidad de

INFORME DE PROGRESO 2021

adaptabilidad y de aprendizaje. La superación de los objetivos establecidos año tras año. El conocimiento de herramientas técnicas necesarias, así como el dominio de idiomas requeridos.

Programa de becarios - Acción / Proyecto

A. Pérez y Cía. S.L. tiene acuerdos con varias Universidades que nos remiten becarios para desarrollar sus prácticas en nuestra empresa.

Gestión de talento - Herramienta de Seguimiento

Como comentado anteriormente, en A. Pérez y Cía. S.L. creemos firmemente en el talento de nuestros trabajadores. La promoción interna se ha convertido en una forma de reconocimiento y de retención de talento que se plasma en el hecho de las promociones que se han llevado a cabo desde los orígenes de la empresa.

Reunión con los jóvenes empleados - Herramienta de Seguimiento

Durante el proceso de incorporación a la plantilla, a cada nuevo empleado se le entrega un Welcome Pack en el que se establece como debe actuar durante sus primeras semanas en la empresa. Se le asigna un responsable que informa a la Dirección de la evolución del empleado y esta se reúne con ambos, responsable y empleado durante la evaluación anual del desempeño.

Objetivos marcados para la temática

Uno de los objetivos establecido es la formación, tanto interna como externa, del nuevo personal. Por otro lado, se ha desarrollado internamente un apartado específico de formación anual en la aplicación interna INTRA, a través del cual todo el personal ha podido formarse en materias de interés para el desempeño de su puesto de trabajo.

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

Cumplimiento de la legislación y reglamentación

aplicable en materia medioambiental, así como el compromiso de satisfacer otros requisitos adquiridos voluntariamente

Normativa Vigente - Política

A. Pérez y Cía. S.L. está certificada en la Norma ISO 14001:2015 y contamos con una plataforma para el control de la legislación que aplica a nuestra actividad.

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

Desarrollada Política de Calidad y Medioambiente se encuentra a disposición de todo el personal en INTRA.

A. Pérez y Cía es una compañía dedicada a la Consignación de Buques, Fletamentos, Carga de Proyecto y demás servicios relacionados con los Servicios Navieros y Portuarios. A. Pérez y Cía ha considerado la calidad de sus actividades y el respeto al medio ambiente como factores estratégicos y primordiales para mantener un alto nivel en la prestación de servicios.

Basamos nuestra estrategia en el establecimiento de objetivos de mejora continua de calidad de nuestros servicios y de la actuación medioambiental coherentes con la naturaleza y los impactos medioambientales que causan nuestras actividades y con esta política, que serán revisados por la dirección.

La prevención y reducción de los impactos medioambientales de nuestras actividades como son el ruido o la producción de residuos como parte integrante de nuestro trabajo diario mediante una optimización del consumo de recursos naturales (agua, papel, electricidad, etc.)

El cumplimiento de la legislación y reglamentación aplicable en materia medioambiental, así como el compromiso de satisfacer otros requisitos adquiridos voluntariamente (OEAF).

Política de Compras Responsables - Política

INFORME DE PROGRESO 2021

A. Pérez y Cía. S.L. cuenta con un departamento de Compras Centralizadas y la Política está desarrollada dentro del Programa de Compliance / Antisoborno.

Programa de Compliance / Antisoborno - Política

A. Pérez y Cía. S.L. está certificada en la Norma UNE 19301:2017 e ISO 37001:2016

Política de Reciclaje - Política

Establecida dentro del Sistema de Gestión Medioambiental implantado y certificado.

Política de Reducción de Consumo - Política

Establecidos objetivos de control de consumos en las oficinas dentro del Sistema de Gestión Medioambiental implantado y certificado.

Se establecen las buenas prácticas ambientales en las oficinas en la que se pretende minimizar el consumo de aspectos como papel, plásticos, envases, consumibles informáticos, residuos de aparatos eléctricos y electrónicos, bombillas, etc.

Formación en materia medioambiental - Acción / Proyecto

El personal de A. Pérez y Cía. S.L. tiene acceso a un documento de buenas prácticas medioambientales y en las oficinas hay personal formado en Medioambiente (Norma ISO 14001:2015)

Nombrar un responsable de medioambiente - Acción / Proyecto

En A. Pérez y Cía. S.L. hay un responsable de medioambiente general y uno por oficina.

Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos: Bombillas bajo consumo, sistemas de reducción de agua, videoconferencia, impresoras y ordenadores de bajo consumo - Acción / Proyecto

En las oficinas de A. Pérez y Cía. S.L. hay bombillas de bajo consumo, sistemas automáticos de control de luz, se

llevan a cabo videoconferencias y las impresoras y ordenadores son en su mayoría de última tecnología.

Evaluación del departamento de compras - Herramienta de Seguimiento

El departamento de Compras Centralizado es el responsable de la adquisición de productos de bajo consumo (bombillas, etc.) y el de IT el de la adquisición de las impresoras y ordenadores.

Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales - Herramienta de Seguimiento

Por medio de las auditorías internas y externas en las que se auditan los objetivos medioambientales.

Consumo directo de energía de su entidad (GJ) - Indicador de Seguimiento

Es uno de los objetivos establecidos del que se hace seguimiento año a año, por delegación.

Se han establecido las buenas prácticas en relación con el consumo eléctrico de los equipos informáticos, iluminación, climatización, etc. de las oficinas.

Consumo total de agua de su entidad (m³/año) - Indicador de Seguimiento

Es uno de los objetivos establecidos del que se hace seguimiento año a año, por delegación.

Así mismo, se han establecido buenas prácticas ambientales en las oficinas. Encontramos aspectos como agua de consumo humano, sanitaria y de limpieza de oficinas, así como agua residual sanitaria generada del uso de las instalaciones por parte de los trabajadores y cómo se gestionan y minimizan las mismas.

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

A fecha del presente ninguna.

INFORME DE PROGRESO 2021

Objetivos marcados para la temática

En el programa de objetivos de medioambiente se establecen objetivos para la reducción del consumo de luz, agua, residuos, etc.

Evaluación de desempeño a empleados/as

Anualmente se lleva a cabo una Evaluación Anual del Desempeño de los Directores de las distintas oficinas con la Alta Dirección.

Programa de Compliance / Antisoborno - Política

Certificado (Normas UNE 19601:2017 e ISO 37001:2016 por el Bureau Veritas en 2019. El mismo abarca A. Pérez y Cía. S.L. y a todas sus filiales.

Política de Igualdad - Política

El Código Ético y de Conducta de A. Pérez y Cía. S.L. incluye como elemento indispensable el Principio de Actuación de Respeto por las Personas e Igualdad de Oportunidades. A. Pérez y Cía. S.L. entiende que el crecimiento profesional de cada empleado está ligado al desarrollo integral de la persona. Por este motivo, promueve la formación de sus empleados fomentando un ambiente en el que la igualdad de oportunidades laborales llegue a todos y cada uno de sus miembros y asegurando la no discriminación.

Política de Remuneraciones - Política

Reflejada en el procedimiento de Contratación de Empleados y al alcance de todo el personal de la empresa.

Estandarización de procesos de evaluación de desempeño - Acción / Proyecto

Desarrollado un procedimiento de evaluación del desempeño de obligado cumplimiento.

Evaluación continua - Acción / Proyecto

Normalmente se lleva a cabo una evaluación del desempeño anual por la dirección de cada oficina traslada cuando así lo considera las necesidades oportunas a la Alta Dirección.

Implantación de sistemas informáticos para facilitar el proceso - Acción / Proyecto

Se cuenta con una plataforma en la que se vuelcan las evaluaciones del desempeño realizadas.

Plan de carreras - Acción / Proyecto

El talento humano es fundamental en A. Pérez y Cía. S.L. y por ello se ayuda al crecimiento del empleado mediante la formación que sea necesaria fijando metas y objetivos. Pensamos que mantener motivados a los empleados es importante para darles la oportunidad de crecer profesionalmente y proyecten su carrera a largo plazo dentro de la empresa.

Redefinición de puestos de trabajo tras la evaluación - Acción / Proyecto

Si así se considera, tras la evaluación del desempeño que se lleva a cabo se pueden redefinir las competencias de un puesto de trabajo.

Encuestas de evaluación de desempeño - Herramienta de Seguimiento

Las lleva a cabo el Director de Desarrollo de RRHH junto con la Alta Dirección.

Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño por sexo y categoría profesional - Indicador de Seguimiento

El seguimiento lo lleva el Director de Desarrollo de RRHH

Objetivos marcados para la temática

Dentro de los objetivos establecidos dentro de los sistemas de gestión implantados y certificados se refleja la formación de personal en materias relacionadas con sus competencias en el día a día.

Diversidad de la plantilla en la entidad

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Políticas Internas de Gestión - Política

Política de Compliance Política de Transparencia Política de Igualdad

Programa de Compliance / Antisoborno - Política

Certificado por el Bureau Veritas en 2019 (Norma UNE 19601:2017 de Compliance y Norma ISO 37001:2016 de Antisoborno)

Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto

Reflejado en el Plan de Igualdad y realizado por el departamento de RRHH. El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas, que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres de la empresa. Se ha establecido un responsable de igualdad con objeto de gestionar correctamente el Plan y velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, desarrolle y supervise contenidos, unifique criterios de igualdad en procesos de selección, promoción y demás contenidos acordados en el Plan e Informe de la Comisión de Seguimiento.

Actualmente, la organización cuenta con

Formación sobre no discriminación, acoso o abuso e igualdad de oportunidades - Acción / Proyecto

Temática tratada en los cursos de Compliance que se han llevado a cabo en la empresa. Está prevista la formación en materia de garantía integral de la libertad sexual contenida en la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre.

Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades - Acción / Proyecto

Por medio de Sways desarrollados y enviados a todo el personal de la empresa.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Se llevan a cabo anualmente tanto internas como externas. Se llevan a cabo periódicamente auditorías retributivas - Obligaciones del Compliance.

Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

Comité de Compliance / Antisoborno

Número de nuevas contrataciones por sexo y edad - Indicador de Seguimiento

Registros controlados por el departamento de RRHH

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

A fecha de la presente ninguna.

Objetivos marcados para la temática

Establecidos objetivos de sensibilización y formación

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

El principal objetivo es cumplir con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud y Real Decreto 486/1997 de 14 de abril por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Política de Prevención de Riesgos Laborales - Política

INFORME DE PROGRESO 2021

A. Prez y Cía. S.L. tiene una política de Prevención de Riesgos Laborales. La Prevención de Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud la tenemos externalizada con VALORA PREVENCIÓN y cada oficina cuenta con equipos de emergencia, planes de emergencia, se han realizado los simulacros adecuados, se ha recibido la formación establecida, etc.

Política de Seguridad y Salud en el trabajo - Política

La Prevención de Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud la tenemos externalizada con VALORA PREVENCIÓN y cada oficina cuenta con equipos de emergencia, planes de emergencia, se han realizado los simulacros adecuados, se ha recibido la formación establecida, etc.

Ergonomía en el trabajo - Acción / Proyecto

Reflejada en el informe de VALORA PREVENCIÓN

Formación en seguridad y salud en el trabajo - Acción / Proyecto

Realizada con VALORA PREVENCIÓN. Todo empleado nuevo recibe la formación oportuna en seguridad y salud en el trabajo.

Mejora de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo - Acción / Proyecto

Contamos con una programación anual de actividades enfocada a mejorar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

Informe de Accidentalidad - Herramienta de Seguimiento

Anualmente junto con VALORA PREVENCIÓN se desarrolla un informe de accidentalidad.

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

Anualmente se desarrolla un informe de las actividades que se han llevado a cabo.

Número de empleados afectados por enfermedad laboral - Indicador de Seguimiento

El departamento de RRHH lleva un control de los empleados que han causado baja por enfermedad laboral.

Objetivos marcados para la temática

Uno de los objetivos establecidos dentro del Programa de Compliance / Antisoborno es el de cumplir con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud y con la formación en dicha materia.

Igualdad de género

El Plan de Igualdad de A. Pérez y Cía. S.L. es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Políticas Internas de Gestión - Política

Contamos con: Política de Calidad / Medioambiente Política de Compliance Política Antisoborno Política de Transparencia Política de RSE / RSC Política de Igualdad Política de Reclutamiento y Selección etc.

Programa de Compliance / Antisoborno - Política

Certificados por el Bureau Veritas desde 2019 en Compliance (Norma UNE 19601:2017) y Antisoborno (Norma ISO 37001:2016).

Plan de Igualdad - Política

Revisado en julio de 2022, el mismo está al alcance de todo el personal de A. Pérez y Cía. S.L.

Política de Reclutamiento y Selección - Política

La misma está incluida en el procedimiento de Contratación de Empleados.

INFORME DE PROGRESO 2021

Protocolo de Prevención del Acoso Laboral - Política

Se identifica en el Plan de Prevención de Delitos Penales y se analiza en la Evaluación de Riesgos.

Protocolo de Acoso Sexual - Política

Como no puede ser de otra manera, A. Pérez y Cía. S.L. es sensible a actuar inmediatamente ante cualquier conducta de carácter sexual que sea indeseada, no bienvenida o no solicitada. Según la LOIEHM, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. A. Pérez y Cía. S.L. cuenta con un procedimiento de Canal de Denuncias, Faltas y Sanciones el cual tiene en consideración como aspectos susceptibles de denuncia, entre otros, el acoso, conductas hostiles u ofensivas.

Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto

Reflejado en el Plan de Igualdad, el responsable del mismo es el Director de Desarrollo de RRHH.

Actualmente, la organización cuenta con 241 empleados. Se ha determinado, en el diagnóstico de igualdad, que dentro de la organización se cuenta con un porcentaje muy igualado en cuanto a los hombres y mujeres que pertenecen a A. Pérez y Cía. Se cuenta con un 55% de hombres y un 45% de mujeres. Por tanto, la plantilla está muy igualada en este sentido.

En el Plan de Igualdad, se han determinado medidas y objetivos para intentar fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.

Por otra parte, se intenta garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones y ascensos.

Formación sobre no discriminación, acoso o abuso e igualdad de oportunidades - Acción / Proyecto

El objetivo de la formación es sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación, acceso a la formación, etc.

Medidas adoptadas para promover el empleo - Acción / Proyecto

Reflejadas en el Plan de Igualdad.

Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades - Acción / Proyecto

Por medio del Plan de Igualdad el cual está al alcance de todo el personal de A. Pérez y Cía. S.L.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Anualmente se llevan a cabo auditorias tanto internas como externas.

Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de Seguimiento

Dentro de nuestro Programa de Compliance / Antisoborno contamos con un Canal de Denuncias el cual está externalizado para dotarlo de mayor transparencia y confidencialidad.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

A través de la aplicación GIG@Q y de la aplicación iCloud Compliance.

Horas de formación por empleado - Indicador de Seguimiento

Controlado por el Director de Desarrollo de RRHH. Los registros de la formación que se ha llevado a cabo se encuentran en la aplicación GIG@ y entre otros se reflejan datos de duración de curso, tipo de curso, etc.

INFORME DE PROGRESO 2021

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

Las auditorías internas y externas son anuales. En caso de necesidad porque algún sistema de gestión se vea comprometido por cualquier circunstancia, se lleva a cabo una auditoría extraordinaria que puede ser interna o externa.

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional - Indicador de Seguimiento

Registros controlados por el departamento de RRHH

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo - Indicador de Seguimiento

A fecha del presente informe no se ha dado el caso.

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional - Indicador de Seguimiento

Estudio realizado por RRHH, registros controlados por el departamento de RRHH

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

Ninguna hasta la fecha

Objetivos marcados para la temática

Establecidos dentro del Programa de Compliance / Antisoborno, referencia a igualdad de oportunidades, por departamento, sexo, etc.

Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos

A. Pérez y Cía. S.L. apoya y respeta la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

Código Ético / Conducta - Política

El Código Ético y de Conducta (en adelante, Código) tiene por objeto establecer las pautas generales que deben regir la conducta del Grupo Pérez y Cía. (en adelante, Grupo PYC), y de todos sus empleados/as, en el cumplimiento de sus funciones y en sus relaciones comerciales y profesionales, actuando de acuerdo con la normativa vigente. Este Código, junto con otros procedimientos y políticas conforman el conjunto de normas por las que se rige el Grupo PYC con el fin de potenciar una política de gobierno correcta, transparente, socialmente responsable y en consonancia los Sistemas de Gestión de Compliance y Antisoborno implantados en la empresa para el debido cumplimiento y prevención de riesgos penales dentro del Grupo PYC. Valores fundamentales establecidos desde 1853, unen a todos los empleados/as de PYC. Su aceptación y puesta en práctica se ha convertido en una condición indispensable para pertenecer a la empresa. Los Principios de Conducta guían día a día el comportamiento en el trabajo y los Principios de Actuación se reflejan y rigen las actuaciones de todas las personas que trabajan en el Grupo PYC, fruto del desempeño de su responsabilidad profesional. Los Valores Éticos (Integridad, Transparencia, Responsabilidad y Seguridad), constituyen la referencia que ha de inspirar la conducta básica de todo el personal para cumplir con las obligaciones del puesto de trabajo con arreglo a las Políticas de Compliance/Antisoborno/Anticorrupción y Transparencia, los principios de lealtad a la empresa, la buena fe, la integridad, y el respeto a la legalidad y a los criterios éticos, y permiten definir una serie de conductas que deben ser observadas por todos en su desempeño profesional.

Política RSE - Política

A. Pérez y Cía. S.L. entiende su Responsabilidad Social Empresarial / Corporativa como un compromiso con la comunidad y el entorno social en los que trabaja, focalizado en cuatro áreas de interés: empleados, clientes, sociedad, y medio ambiente. Dicho compromiso comienza en las personas, a través de medidas que abogan por la conciliación de la vida familiar, la igualdad,

INFORME DE PROGRESO 2021

la integración, y el aprendizaje continuo y desarrollo profesional de cada empleado. A. Pérez y Cía. S.L. realiza las diferentes iniciativas de RSE / RSC gracias a una alta implicación y colaboración de sus empleados. En A. Pérez y Cía. S.L. creemos en las personas y su entorno, y extendemos nuestro compromiso y nuestra idea de Responsabilidad Empresarial / Corporativa a todos los grupos de interés que, de una manera u otra, interaccionan con nosotros. Nuestro principal cometido es cerciorarnos y ahondar en las preocupaciones sociales de nuestro entorno, así como minimizar nuestro impacto medioambiental. Además, a través de nuestro compromiso con la excelencia, la RSE / RSC se convierte en un valor añadido a la calidad de nuestros servicios y la satisfacción de nuestros clientes, siendo éstos también partícipes de nuestro compromiso por un mundo más sostenible.

Programa de Compliance / Antisoborno - Política

Certificado (Normas UNE 19601:2017 e ISO 37001:2016 por el Bureau Veritas en 2022. El mismo abarca A. Pérez y Cía. S.L. y a todas sus filiales.

Plan de Formación y Desarrollo - Política

Desarrollados en base a los sistemas de gestión de Calidad / Medioambiente y al Programa de Compliance / Antisoborno. Se mantienen los registros adecuados y la formación la coordina anualmente el Director de Desarrollo de RRHH junto con el Compliance General Manager.

Política de Derechos Humanos - Política

A. Pérez y Cía. S.L. está comprometida con el respeto a los derechos humanos y la colaboración con el desarrollo y el bienestar de las comunidades con las que se relacionan. Estas acciones definen su responsabilidad con la sociedad. A. Pérez y Cía. S.L. se compromete a respetar y proteger los derechos humanos y libertades públicas reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y en los principales acuerdos internacionales al respecto, asegurando que los principios recogidos en dichos acuerdos estén presentes

en todas sus políticas. Este compromiso tiene como objetivo principal el respeto a la dignidad humana, tal y como se recoge en la Política de Derechos Humanos, Respeto a la Persona y a su Diversidad. En consecuencia, los empleados/as de A. Pérez y Cía. S.L. deben secundar este compromiso, desempeñando sus actividades profesionales con total respeto y garantía de los derechos humanos y libertades públicas

Difusión de buenas prácticas - Acción / Proyecto

Se ha desarrollado unos códigos éticos para clientes, proveedores y empresas participadas con el objeto de concienciarlos en el cumplimiento de las políticas de A. Pérez y Cía. S.L. y minimizar así los riesgos.

Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos - Acción / Proyecto

En varios documentos del Programa de Compliance / Antisoborno se trata la concienciación y formación del personal de A. Pérez y Cía. S.L. Por otro lado, se han enviado vídeos formativos y cuestionarios basados sobre dichos vídeos con el objeto de asegurar el conocimiento de los empleados en aspectos de derechos humanos.

Sensibilización en materia de derechos humanos - Acción / Proyecto

Como comentado anteriormente, creemos que la formación es el primer paso para asegurar el respeto a los derechos humanos en todas las esferas y enseñamos nuestro Código de Ético y de Conducta no solo a los trabajadores internos de la Compañía: también velamos porque lo respeten nuestros proveedores y contratistas. De esta manera, contribuimos al establecimiento de relaciones sólidas y duraderas con las comunidades basadas en la confianza, el respeto mutuo y el valor compartido.

Encuesta de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Por medio de cuestionarios enviados y analizados a través de la aplicación Office 365 conocemos el nivel de satisfacción de los empleados y de clientes.

Evaluación de la Formación - Indicador de Seguimiento

INFORME DE PROGRESO 2021

La Formación es evaluada anualmente tal y como se establece en los distintos sistemas de gestión y del Programa de Compliance / Antisoborno. El Director de Desarrollo de RRHH junto con los Directores de las distintas oficinas son los encargados de evaluar la formación anualmente.

Horas de formación/año - Indicador de Seguimiento

El Director de Desarrollo de RRHH es el responsable de este control. Por otro lado, al incluir los cursos en la aplicación GIG@Q sabemos cuántas horas de formación ha recibido cada empleado y en qué materia.

Número de empleados formados en derechos humanos y horas - Indicador de Seguimiento

Aproximadamente el 98% del personal de A. Pérez y Cía. S.L. ha realizado el curso de Compliance / Antisoborno y la materia de derechos humanos se trata en el mismo.

Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación - Indicador de Seguimiento

El 98%.

Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento

A través del Office 365 conocemos el grado de satisfacción de nuestros clientes.

Objetivos marcados para la temática

La formación es uno de los objetivos establecidos en los sistemas de gestión y en el Programa de Compliance / Antisoborno. Formación en Calidad, Medioambiente, Responsabilidad Social, Compliance, etc.

Erradicación del trabajo infantil/forzoso

El proveedor deberá impulsar en sus acciones y adoptar las medidas necesarias en su organización para eliminar toda forma o modalidad de trabajo forzoso u obligatorio, entendido este como todo

trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera. El proveedor rechazará expresamente el empleo de mano de obra infantil en su organización, respetando las edades mínimas de contratación de conformidad con la legislación aplicable y contará con mecanismos adecuados y confiables para la verificación de la edad de sus empleados.

Código Ético / Conducta - Política

Desarrollado e implantado un código ético de conducta interno y otros específicos para clientes y proveedores.

Políticas Internas de Gestión - Política

Política de Compliance Política Anticorrupción Política de Transparencia Política de Contratación de Empleados

Programa de Compliance / Antisoborno - Política

Certificados en Compliance y Antisoborno desde 2019 (Normas UNE 19601:2017 e ISO 37001:2016)

Proyectos de acción social o colaboraciones con ONG relacionadas con la infancia - Acción / Proyecto

A. Pérez y Cía. S.L. ha llevado a cabo proyectos de acción social como la recogida de juguetes, ropa, alimentos que se han entregado a distintas ONG. Por otro lado, A. Pérez y Cía. S.L. ha colaborado en operativas de cargas de ayuda humanitaria para los países más necesitados.

A. Pérez y Cía colabora con la Cruz Roja Española. Ante la crisis de Ucrania se ha creado un sistema de donaciones online seguro y transparente cuyos fondos se destinan a cubrir las necesidades por la falta de agua, alimentos y de atención sanitaria que afecta a cientos de miles de personas en Ucrania.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Se llevan a cabo auditorías internas / externas anuales donde se tratan estos temas. Ejemplo, Auditorías de Compliance / Anticorrupción dentro del Programa de Compliance / Antisoborno implantado y certificado.

INFORME DE PROGRESO 2021

Número de beneficiarios de los proyectos o acciones sociales realizados - Indicador de Seguimiento

ONG Itaka Escolapios, Cruz Roja Española, ONG Movimiento por la Paz.

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

Ninguna hasta la fecha.

Objetivos marcados para la temática

Establecidos dentro de los objetivos de Compliance / Antisoborno, enfocados a erradicar el trabajo infantil y el trabajo forzoso.

Formación al empleado/a

La formación del personal es una de las bases más importantes para el sostenimiento de la empresa. Anualmente se desarrolla un Plan de Formación.

Plan de Igualdad - Política

Desarrollado y al alcance del personal de la empresa.

Política de Calidad - Política

Certificados en la Norma ISO 9001:2015

Política de Igualdad - Política

Integrada en el Plan de Igualdad

Plan de Formación y Desarrollo - Política

Se desarrolla anualmente, requisito obligatorio de las Normas en las que estamos certificadas.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Comunicación interna y externa de los cambios importante y que pueden afectar tanto al personal de la empresa como a los grupos de interés que se producen en el Programa de Compliance / Antisoborno.

Formación - Acción / Proyecto

Los nuevos empleados reciben formación en Compliance / Antisoborno y los que ya la han recibido la vuelven a hacer cada dos años.

Intranet - Acción / Proyecto

Contamos con Intranet en la que se publican las noticias relevantes que afectan al Programa de Compliance / Antisoborno así como la documentación que debe ser de conocimiento de todo el personal.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

compliance@perezycia.com

Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento

Se lleva a cabo una evaluación anual del Programa implantado, Entre otros, se desarrolla el documento Revisión del Programa de Compliance / Antisoborno por la Dirección.

Evaluación de la Formación - Indicador de Seguimiento

La lleva a cabo el Chief Compliance Officer en base a cuestionarios/exámenes que se le pasa a todo el personal de la empresa.

Objetivos marcados para la temática

En los objetivos establecidos dentro del Programa de Compliance / Antisoborno se reflejan objetivos de formación que afectan a los empleados normales y a los que tienen más responsabilidad.

Ambiente laboral

A. Pérez y Cía. S.L. apoya y respeta la protección de

INFORME DE PROGRESO 2021

los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

Plan de Igualdad - Política

Desarrollado y al alcance de todo el personal de la empresa.

Programa de Compliance / Antisoborno - Política

Certificados en las Normas UNE 19601:2017 e ISO 37001:2016 de Compliance / Antisoborno

Cultura Corporativa - Política

Concienciación del personal en los principios éticos de la empresa por medio de documentos, cuestionarios, etc.

Condiciones lugar de trabajo - Acción / Proyecto

Todas las oficinas de A. Pérez y Cía. S.L. cumplen con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud. Informes realizados por VALORA PREVENCIÓN.

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

En A. Pérez y Cía. S.L contamos con un Welcome Pack que

se le entrega a los empleados que se incorporan. En el mismo se refleja: - Principios de Conducta y Actuación - Cultura de Empresa - Sistemas de Información y Comunicación - Normas de Conducta Telemática - Acceso a la Promoción Interna - Políticas - Manual de Compliance / Antisoborno - Protección de Datos Personales - Código Ético y de Conducta - Calidad y Medioambiente.

Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento

Llevada a cabo por VALORA PREVENCIÓN

Se llevan a cabo auditorías retributivas conforme al Real Decreto 902/2020. Se realiza una valoración de los puestos de trabajo de la empresa, un análisis del sistema retributivo, diseño de las medidas a implementar y seguimiento.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

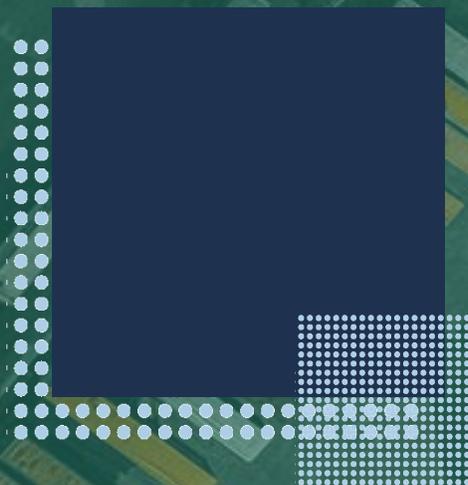
Hasta la fecha no se ha producida incidencia alguna en este apartado.

Objetivos marcados para la temática

Uno de los objetivos establecidos es el cumplimiento con todo lo relacionado a la Prevención de Riesgos Laborales y la Vigilancia de la Salud

GRUPO DE INTERÉS

Proveedores



Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE

La relación de A. Pérez y Cía. S.L. con sus proveedores se basa en la legalidad, eficiencia y transparencia. A. Pérez y Cía. S.L. no tolera, permite o se involucra en ningún tipo de corrupción, extorsión o soborno en el desempeño de su actividad empresarial, ni en el sector público ni en el privado. El comportamiento ético y responsable es uno de los pilares de la actuación A. Pérez y Cía. S.L. y sus proveedores deben cumplir con las políticas, normas y procedimientos relativas a la prevención de la corrupción, el soborno y la extorsión. Ningún proveedor A. Pérez y Cía. S.L. deberá ofrecer o conceder a funcionarios públicos, a terceros o a cualquier empleado de A. Pérez y Cía. S.L., en el contexto de la actividad empresarial desarrollada para o en nombre de este, directa o indirectamente, regalos, obsequios u otras ventajas no autorizadas, ya sean en metálico o en forma de otras prestaciones, con el objetivo de conseguir tratos de favor en la concesión o conservación de contratos o beneficios personales o para la empresa proveedora. Los actos de soborno, expresamente prohibidos, incluyen el ofrecimiento o promesa, directa o indirecta, de cualquier tipo de ventaja impropia, cualquier instrumento para su encubrimiento, así como el tráfico de influencias. El proveedor cumplirá las normas más estrictas de conducta ética y moral, respetando las leyes aplicables sobre esta materia, asegurándose de que se establecen los procedimientos adecuados que sean exigidos al efecto.

Política RSE - Política

Desarrollada como se ha comentado a lo largo del presente informe.

Programa de Compliance / Antisoborno - Política

Certificados en las Normas UNE 19601:2017 e ISO 37001:2016 de Compliance / Antisoborno

Código de Compradores - Política

Desarrollado el Código Ético del Proveedor

Política de Compras - Política

Desarrollado el procedimiento de Compras que afecta a todas las Norma en las que estamos certificados.

Crear Sistema de Clasificación Proveedores - Acción / Proyecto

Desarrollado dentro de la evaluación que llevamos a cabo para dar cumplimiento a las Normas en las que estamos certificados.

Difusión del Código Ético entre los proveedores - Acción / Proyecto

Como comentado anteriormente, A. Pérez y Cía. S.L. ha desarrollado un Código para el Proveedor que se le envía y se nos devuelve un acuse de recibo debidamente firmado y sellado por el proveedor.

Gestión medioambiental y proveedores - Acción / Proyecto

Lo llevamos a cabo para dar cumplimiento a lo establecido en la Norma ISO 14001:2015 en la que estamos certificados.

Visitas de verificación - Acción / Proyecto

Se llevan a cabo cuando lo consideramos conveniente, tal y como se explica en el Procedimiento de Compras / Evaluación de Proveedores.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Se llevan a cabo auditorías internas / externas donde se comprueba el sistema de Compras y la Evaluación de Proveedores.

Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de

INFORME DE PROGRESO 2021

Seguimiento

Dentro de nuestro Programa de Compliance / Antisoborno hay establecido un Canal de Denuncias Externalizado.

Número de quejas y consultas de/sobre los proveedores - Indicador de Seguimiento

Hasta la fecha no hemos tenido queja alguna y con

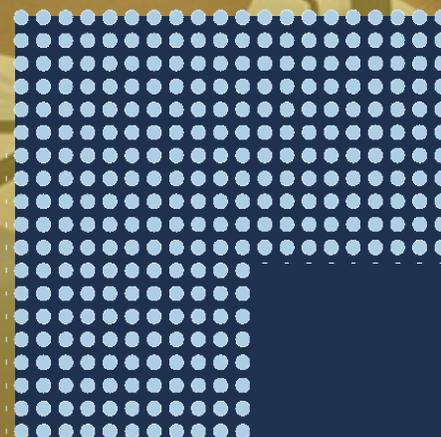
respecto a consultas. las que se han recibido se han aclarado convenientemente.

Objetivos marcados para la temática

Objetivo de concienciación y cumplimiento por parte de los proveedores de los requisitos del Programa de Compliance / Antisoborno de la empresa.

GRUPO DE INTERÉS

Socios / Accionistas



Transparencia en la exposición de la información

A. Pérez y Cía. S.L. trabaja en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno. Para ello ha remitido documentación / cuestionarios a las partes interesadas

Código Ético / Conducta - Política

Desarrollado Código Ético y de Conducta tanto para el propio personal de A. Pérez y Cía. S.L. como para determinadas partes interesadas.

Política de Integridad y Transparencia - Política

Desarrollada la Política de Transparencia dentro del Programa de Compliance / Antisoborno. Publicada en la web de la empresa y en la aplicación corporativa de Compliance. Todo el personal tiene la política a su alcance, la conoce y ha firmado el documento.

Los objetivos de la Política de Transparencia incluyen:

- Incrementar la transparencia activa de información sobre la empresa hacia el personal, informándoles de los sucesos importantes.

- Incrementar la transparencia en las contrataciones y convenios, manteniendo debidamente informados a los trabajadores a través de sus representantes legales.

- Revisar regularmente el Manual de Prevención de Riesgos Penales y Códigos Éticos y de Conducta y preparar pautas suplementarias cuando así proceda.

- Informar regularmente al personal de la compañía del cumplimiento del Programa de Compliance, de nuevos temas relacionados y de supervisar el proceso de manejo de infracciones de la conducta de negocios.

- Informar de manera transparente de resultados económicos, proyectos iniciados y otros datos en nuestra web.

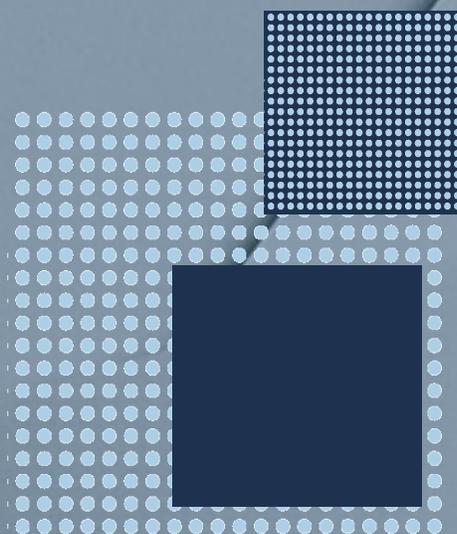
- Implantar y Desarrollar Políticas de Igualdad y no discriminación.

Comunicación con el socio o accionista - Acción / Proyecto

Los socios/accionistas tienen acceso a las Políticas de la empresa. Se les comunican las modificaciones realizadas y los motivos de estas.

GRUPO DE INTERÉS

Administración



Contratos transparentes con la administración pública

A. Pérez y Cía. S.L. trabaja en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno. A. Pérez y Cía. S.L. se opone rotundamente a la comisión de cualquier acto ilícito, penal o de cualquier otra índole y que impulsa una cultura preventiva basada en el principio de “tolerancia cero” hacia la comisión de actos ilícitos y situaciones de fraude y en la aplicación de los principios de ética y comportamiento responsable.

Política de Calidad - Política

Certificados en la Norma ISO 9001:2015

Política de Integridad y Transparencia - Política

Desarrollada dentro del Programa de Compliance / Antisoborno en el que estamos certificados.

Política de Regalos - Política

Desarrollado Procedimiento de Regalos y Atenciones dentro del Programa de Compliance / Antisoborno en el que estamos certificados.

Políticas Internas de Gestión - Política

Desarrolladas dentro de las Normas en las que estamos certificadas.

Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción - Acción / Proyecto

El personal de A. Pérez y Cía. S.L. ha recibido en formación en Compliance / Antisoborno. Cada dos años se realiza un curso de refresco y los nuevos empleados lo reciben tan pronto como se integran en la empresa.

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción - Acción / Proyecto

Se ha formado a todo el personal en materia de Compliance/Antisoborno a través de cursos de 10 y 30 horas dependiendo del cargo, y se han enviado documentos en los que se establecen cuáles son los delitos que afectan a cada departamento y las medidas mitigadoras aplicadas en la organización. Se ha comprobado la comprensión de los documentos a través de la contestación de cuestionarios. Por otra parte, se han difundido píldoras formativas a través de la aplicación interna (INTRA) relacionadas con los 4 delitos relacionados directamente con la corrupción (cohecho, tráfico de influencias, corrupción en los negocios y malversación) y sobre qué es el soborno. Para finalizar se difundieron entre el personal videos formativos sobre diversas materias relacionadas con el Compliance, los cuales incluyen videos específicos sobre la corrupción y el soborno y se ha determinado posteriormente la comprensión de los mismos a través de cuestionarios enviados a todo el personal.

Sistema de Gestión de Integridad y Transparencia - Acción / Proyecto

Desarrollado dentro del Programa de Compliance / Antisoborno.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Anuales tanto internas como externas.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

compliance@perezycia.com

Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

Comité de Compliance, compuesto por miembros de la Alta Dirección y del departamento de Compliance de A. Pérez y Cía. S.L.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Dentro del Programa de Compliance / Antisoborno se cuenta con procedimiento de gestión de incidencias. Hasta la fecha no se ha producido ninguna.

INFORME DE PROGRESO 2021

Horas de formación por empleado - Indicador de Seguimiento

Hay dos tipos de formación. Una para empleados base que reciben una formación de 10-20 horas y otra para empleados con más responsabilidad que reciben una formación de 30-60 horas.

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

Hasta la fecha no se ha recibido denuncia alguna a través del Cana de Denuncias.

Objetivos marcados para la temática

Objetivos enfocados al conocimiento de las distintas políticas establecidas, enfocados a la formación, enfocados a la documentación de las incidencias que se producen y enfocados a la utilización del canal de denuncias.

Identificación de conductas no éticas o ilícitas

A. Pérez y Cía. S.L. trabaja en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno. A. Pérez y Cía. S.L. se opone rotundamente a la comisión de cualquier acto ilícito, penal o de cualquier otra índole y que impulsa una cultura preventiva basada en el principio de “tolerancia cero” hacia la comisión de actos ilícitos y situaciones de fraude y en la aplicación de los principios de ética y comportamiento responsable.

Código Ético / Conducta - Política

Ídem apartado anterior

Programa de Compliance / Antisoborno - Política

Comentado en el apartado anterior

Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción - Acción / Proyecto

Comentado anteriormente. Por otro lado, cada departamento tiene su propio análisis de riesgos en el que se refleja el riesgo inherente y el riesgos residual después de adoptar las medidas mitigadoras oportunas.

Sistema de Gestión de Integridad y Transparencia - Acción / Proyecto

Comentado anteriormente. Integrado en el Programa de Compliance / Antisoborno.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Comentado anteriormente

Canal de denuncias anónimo o confidencial - Herramienta de Seguimiento

Comentado anteriormente

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

compliance@perezycia.com

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

Ninguna hasta la fecha.

Objetivos marcados para la temática

Formación y concienciación del personal de la empresa.

Alianzas con administraciones públicas

A. Pérez y Cía. S.L. trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno. Para ello se ha mandado a los Organismos Oficiales con los que trabajamos el compromiso de A. Pérez y Cía. S.L. contra la

INFORME DE PROGRESO 2021

corrupción, el cohecho, soborno, etc.

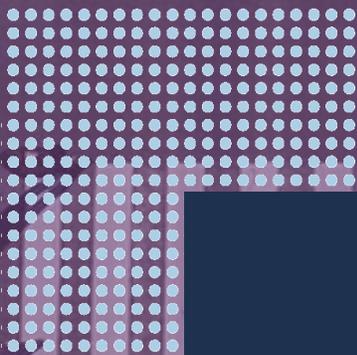
Política de Integridad y Transparencia - Política

Comentado anteriormente

Políticas Internas de Gestión - Política

Comentado anteriormente. En base a los sistemas de gestión en los que estamos certificados.

GRUPO DE INTERÉS Comunidad



Compromiso por los derechos humanos

A. Pérez y Cía. S.L. apoya y respeta la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

Código Ético / Conducta - Política

En A. Pérez y Cía. S.L. se ha desarrollado un Código Ético y de Conducta, el cual establece en su apartado 4.2.5 el compromiso de la organización con respecto a los derechos humanos y las libertades públicas.

Sensibilización en materia de derechos humanos - Acción / Proyecto

El Grupo PYC está comprometido con el respeto a los derechos humanos y la colaboración con el desarrollo y el bienestar de las comunidades con las que se relacionan. Estas acciones definen su responsabilidad con la sociedad. Grupo PYC se compromete a respetar y proteger los derechos humanos y libertades públicas reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y en los principales acuerdos internacionales al respecto, asegurando que los principios recogidos en dichos acuerdos estén presentes en todas sus políticas. Este compromiso tiene como objetivo principal el respeto a la dignidad humana, tal y como se recoge en la Política de Derechos Humanos, Respeto a la Persona y a su Diversidad. En consecuencia, los empleados/as del Grupo PYC deberán secundar este compromiso, desempeñando sus actividades profesionales con total respeto y garantía de los derechos humanos y libertades públicas.

Difusión de la política - Acción / Proyecto

En la organización, todo el personal ha firmado y tiene a su alcance el Código Ético y de Conducta del Grupo Pérez y Cía., comprometiéndose de este modo al cumplimiento del contenido del mismo en el ejercicio de las funciones en la organización. Desarrollada Agenda de Sostenibilidad para las empresas del GPYC.

Gestión y supervisión de la cadena de suministro en materia de derechos humanos - Acción / Proyecto

Comentado anteriormente

Mitigación y prevención de riesgos - Acción / Proyecto

En base al análisis de riesgos que se ha llevado a cabo dentro del Programa de Compliance / Antisoborno.

Buzón de denuncias - Herramienta de Seguimiento

A través de canal externo el cual asegura un proceso objetivo, seguro y legalmente sólido.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Anuales tanto internas como externas.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

compliance@perezycia.com

Horas de formación/año - Indicador de Seguimiento

Formaciones trimestrales externas y concienciación continua a través de los canales internos.

Número de empleados formados en derechos humanos y horas - Indicador de Seguimiento

La formación en Compliance, forma parte del Sistema de Gestión implantado, entre la que se incluye sensibilización con respecto a los Derechos Humanos en la organización y en el desempeño de las funciones de cada uno de los empleados.

La formación se desarrolla trimestralmente y dependiendo del puesto de trabajo (con o sin responsabilidad) se recibe una formación de 10 o 30 horas.

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

Ninguna hasta la fecha

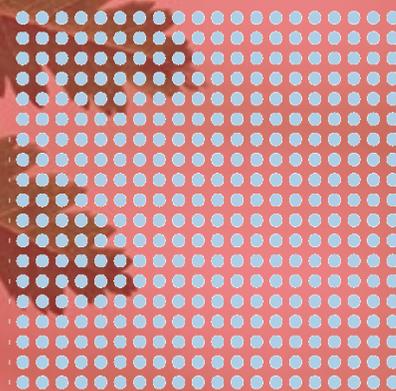
INFORME DE PROGRESO 2021

Objetivos marcados para la temática

Hay objetivos en nuestro Programa de Compliance / Antisoborno que hacen referencia a la concienciación en derechos humanos tanto para personal interno como para grupos de interés.

GRUPO DE INTERÉS

Medio ambiente



Medidas de economía circular

A. Pérez y Cía. S.L. fomenta las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental. Certificados en la Norma ISO 14001:2015

Política Ambiental - Política

Certificados en la Norma ISO 14001:2015. La prevención y reducción de los impactos medioambientales de nuestras actividades, como son el ruido o la producción de residuos, como parte integrante de nuestro trabajo diario, mediante una optimización del consumo de recursos naturales (agua, papel, electricidad, etc.). El fomento la formación y sensibilización encaminadas a concienciar y responsabilizar a todo el personal en protección del medio ambiente

Programa de Compliance / Antisoborno - Política

Comentado anteriormente. Certificados en las Normas UNE 19601:2017 e ISO 37001:2016

Medidas para reducir los desechos - Acción / Proyecto

Apartado que se refleja en la certificación en la Norma ISO 14001:2015. Desarrollada Agenda de Sostenibilidad para las empresas del GPYC.

Optimización del uso de recursos - Acción / Proyecto

Apartado que se refleja en la certificación en la Norma ISO 14001:2015

Informes de seguimiento periódicos - Herramienta de Seguimiento

Trimestralmente se lleva a cabo un seguimiento de los objetivos medioambientales establecidos.

Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación - Indicador de Seguimiento

Los empleados de A. Pérez y Cía. S.L. han recibido concienciación en medioambiente dentro del Programa de Compliance / Antisoborno y en las oficinas formación en la Norma ISO 14001:2015.

Objetivos marcados para la temática

Establecidos Objetivos medioambientales como puede ser la reducción del consumo de electricidad y agua, la reducción en el consumo de papel, la concienciación del personal en temas medioambientales, etc. Asimismo, se están desarrollando acciones que se llevarán a cabo en el Plan de Sostenibilidad de la organización.

Movilidad Sostenible

A. Pérez y Cía. S.L. mantiene un enfoque preventivo que mantiene el medioambiente.

Código Ético / Conducta - Política

Dentro del Código Ético y de Conducta de A. Pérez y Cía. S.L. se refleja el respeto al Medioambiente: Compromiso de respeto al medio ambiente en el entorno donde opera, desde el interior de la organización hasta el sistema global el Grupo PYC se compromete a conducir sus actividades de manera que se minimicen los impactos medio ambientales negativos.

Política Ambiental - Política

Certificados en ISO 14001:2015

Programa de Compliance / Antisoborno - Política

Certificados en la Norma UNE 19601:2017 e ISO 37001:2016. Desarrollada Agenda de Sostenibilidad para las empresas del GPYC.

Consumo de la entidad

A. Pérez y Cía. S.L. ha reflejado en su Agenda de Sostenibilidad el consumo de la entidad con la finalidad de minimizar sus emisiones y optimizar los

INFORME DE PROGRESO 2021

recursos de una forma más sostenible.

Política Ambiental - Política

Comentado anteriormente

Política de Compras Responsables - Política

Desarrollada dentro del procedimiento de compras.

Política de Reducción de Consumo - Política

Establecido en la Política de Medioambiente y reflejada en los objetivos de medioambiente. Certificados en la Norma ISO 14001:2015

Programa de Compliance / Antisoborno - Política

Comentado anteriormente, certificados en las Normas UNE 19601:2017 e ISO 37001:2016

Formación en materia de consumo responsable - Acción / Proyecto

Dentro del programa de medioambiente se concientia al personal del consumo responsable.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Se llevan a cabo auditorías de medioambiente tanto internas como externas.

Informes periódicos sobre consumo de recursos - Herramienta de Seguimiento

Como comentado, se llevan a cabo cada tres meses en base al seguimiento de los objetivos medioambientales.

Consumo total de agua de su entidad (m³/año) - Indicador de Seguimiento

Seguimiento del consumo de agua por oficina dentro del programa de objetivos del sistema de gestión medioambiental implantado.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

A la fecha de presente informe no hemos tenido incidencia alguna por temas medioambientales.

Objetivos marcados para la temática

Establecidos Objetivos medioambientales como puede ser la reducción del consumo de electricidad y agua, la reducción en el consumo de papel, la concienciación del personal en temas medioambientales, etc. Desarrollada Agenda de Sostenibilidad para las empresas del GPYC.

Conocimiento del impacto ambiental de la entidad

A. Pérez y Cía. S.L. ha reflejado su impacto ambiental en la Agenda de Sostenibilidad con la finalidad de atajar el impacto de su actividad con respecto al medio ambiente.

Política Ambiental - Política

Certificación ISO 14001:2015

Política de Reducción de Consumo - Política

Certificación ISO 14001:2015 - Objetivos de Medioambiente

Programa de Compliance / Antisoborno - Política

Certificados en las Normas UNE 19601:2017 e ISO 37001:2016

Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política

Certificados en la Norma ISO 14001:2015

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

Certificados en la Norma ISO 9001:2015

Formación - Acción / Proyecto

INFORME DE PROGRESO 2021

Formación de personal en Calidad / Medioambiente / Compliance y Antisoborno.

Nombrar un responsable de calidad - Acción / Proyecto

El responsable de calidad de A. Pérez y Cía. S.L. es Rafael Ortiz. Desarrollada Agenda de Sostenibilidad para las empresas del GPYC. Así mismo, se ha nombrado a un responsable por oficina.

Evaluación de los aspectos ambientales en la cadena de suministro - Acción / Proyecto

Dentro del sistema de gestión medioambiental se ha desarrollado una ficha de evaluación de aspectos ambientales en las que se establecen los Aspectos, los Parámetros (frecuencia, naturaleza y magnitud) y el Resultado de la evaluación. Se revisa anualmente.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Anuales tanto internas como externas.

Herramienta de Gestión Ambiental - Herramienta de Seguimiento

Utilizamos aplicaciones para el control de la legislación ambiental, para las incidencias, formación, mejora, etc.

Número de iniciativas llevadas a cabo en el año para mejorar la gestión de residuos - Indicador de Seguimiento

Mantener lo establecido en el sistema de gestión medioambiental implantado y certificado.

Reducción de Consumos - Indicador de Seguimiento

Se controla mediante el seguimiento de los objetivos de medioambiente establecidos.

Objetivos marcados para la temática

Establecidos Objetivos medioambientales como puede ser la reducción del consumo de electricidad y agua, la reducción en el consumo de papel, la concienciación del

personal en temas medioambientales, etc. Por otra parte, se está desarrollando un programa de sostenibilidad dentro de la organización.

Protección de la biodiversidad

A. Pérez y Cía. S.L. fomenta las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental. Certificados en la Norma ISO 14001:2015 a través del desarrollo de un programa de sostenibilidad.

Programa de Compliance / Antisoborno - Política

Comentado anteriormente. Certificados en la Norma UNE 19601:2017 e ISO 37001:2016

Política Ambiental - Política

Certificados en la Norma ISO 14001:2015. Desarrollada Política de Biodiversidad - Septiembre 2021.

Política de Reducción de Consumo - Política

Desarrollada dentro del sistema de gestión medioambiental certificado. Es uno de los objetivos del mismo.

Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política

Certificados en la Norma ISO 14001:2015

Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medioambiente

A. Pérez y Cía. S.L. favorece el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

INFORME DE PROGRESO 2021

Política de Reciclaje - Política

Reflejada dentro del sistema de gestión ambiental, certificación Norma ISO 14001:2015.

Programa de Compliance / Antisoborno - Política

Pérez y Cía se encuentra certificada en las Normas UNE 19601:2017 e ISO 37001:2016 de Compliance / Antisoborno.

Política de Calidad y Medioambiente - Política de Sostenibilidad

Certificados en las Normas ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015. Política de Sostenibilidad desarrollada en septiembre 2021.

Buenas prácticas para reducir el consumo de energía - Acción / Proyecto

Desarrollado dentro del sistema de gestión medioambiental documentos de buenas prácticas ambientales para reducir el consumo de energía.

Gestión de residuos y aparatos eléctricos y electrónicos - Acción / Proyecto

Junto con el departamento de TI se coordina la retirada de RAES con las oficinas. Los RAES son destruidos entregados a gestores de residuos que emiten el correspondiente certificado de recepción y destrucción. Desarrollada Agenda de Sostenibilidad para las empresas del GPYC.

Nombrar un responsable de medioambiente - Acción / Proyecto

El responsable de medioambiente en A. Pérez y Cía. S.L. es Rafael Ortiz

Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos: Bombillas bajo consumo, sistemas de reducción de agua, videoconferencia, impresoras y ordenadores de bajo consumo - Acción / Proyecto

En A. Pérez y Cía. S.L. se intenta utilizar la última tecnología para ahorrar recursos, en concreto, se han implementado diversos softwares a lo largo del año para evitar la impresión en papel de documentación interna.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

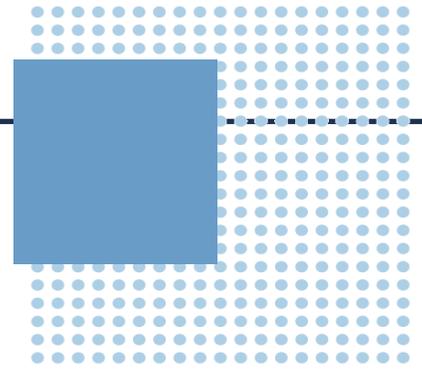
Auditorias anuales de medioambiente tanto internas como externas.

Consumo de agua - Indicador de Seguimiento

Uno de los objetivos establecidos en todas las oficinas es la reducción del consumo de agua, se encuentra establecido como un objetivo dentro de la Política de Medioambiente de Pérez y Cía.

Objetivos marcados para la temática

Establecidos Objetivos medioambientales como puede ser la reducción del consumo de electricidad y agua, la reducción en el consumo de papel, la concienciación del personal en temas medioambientales, etc . Desarrollada Agenda de Sostenibilidad para las empresas del GPYC.



ANEXO

CORRELACIÓN DE TEMÁTICAS



Empleados

Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la entidad

Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

Indicador GRI: 102-16, 102-17, 205-1, 205-2, 205-3. Desarrollado en la Agenda de Sostenibilidad GPYC.

Oportunidades para jóvenes con talento

Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 10 | Reducción de las desigualdades

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad. Desarrollado en la Agenda de Sostenibilidad GPYC.

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

Principio: Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

ODS relacionado: 06 | Agua Limpia y Saneamiento, 13 | Acción por el clima. Desarrollado en la Agenda de Sostenibilidad GPYC.

Evaluación de desempeño a empleados/as

Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Indicador GRI: 404-3. Desarrollado en la Agenda de Sostenibilidad GPYC.

Diversidad de la plantilla en la entidad

Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género, 10 | Reducción de las desigualdades

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Indicador GRI: 102-8, 405, 401-1. Desarrollado en la Agenda de Sostenibilidad GPYC.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Salud y seguridad

Indicador GRI: 403. Desarrollado en la Agenda de Sostenibilidad GPYC.

Igualdad de género

Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo

Indicador GRI: 405, 406, 102-22, 401-1. Desarrollado en la Agenda de Sostenibilidad GPYC.

Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos

Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Indicador GRI: 410, 412, 412-2. Desarrollado en la Agenda de Sostenibilidad GPYC.

Erradicación del trabajo infantil/forzoso

Principio: Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Indicador GRI: 408, 409

Formación al empleado/a

Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación

Indicador GRI: 404

Ambiente laboral

Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Proveedores

Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE

Principio: Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

ODS relacionado:

Clientes

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes

Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas, 05 | Igualdad de género

Indicador GRI: 418

Fomento de la calidad en la entidad

Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 09 | Industria, Innovación e infraestructura, 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Consumidores

Indicador GRI: 416

Accesibilidad de los productos y servicios

Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 09 | Industria, Innovación e infraestructura, 10 | Reducción de las desigualdades

Blanqueo o lavado de dinero

Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno
Indicador GRI: 205

Sensibilización a clientes en sostenibilidad

Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable. Desarrollado en la Agenda de Sostenibilidad GPYC.

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente

Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

Información transparente al clientes

Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas, 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno
Indicador GRI: 417

Consumo responsable

Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Economía Circular y prevención y gestión de residuos

Indicador GRI: 301-1

Relación duradera con los clientes

Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

Administración

Contratos transparentes con la administración pública

Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

Indicador GRI: 205

Identificación de conductas no éticas o ilícitas

Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

Indicador GRI: 102-16, 102-17

Alianzas con administraciones públicas

Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas, 17 | Alianzas para lograr los objetivos

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

Comunidad

Compromiso por los derechos humanos

Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 01 | Fin de la pobreza, 02 | Hambre cero

Vinculación Ley: III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Socios

Transparencia en la exposición de la información

Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

Indicador GRI: 205, 417

Medioambiente

Medidas de economía circular

Principio: Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones ambientales: Economía Circular y prevención y gestión

Indicador GRI: 301-2, 301-3. Desarrollado en la Agenda de Sostenibilidad GPYC.

Movilidad Sostenible

Principio: Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

ODS relacionado: 11 | Ciudades y Comunidades Sostenibles. Desarrollado en la Agenda de Sostenibilidad GPYC.

Consumo de la entidad

Principio: Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Uso sostenible de los recursos

Indicador GRI: 301-1, 302-1, 302-2. Desarrollado en la Agenda de Sostenibilidad GPYC.

Conocimiento del impacto ambiental de la entidad

Principio: Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

ODS relacionado: 14 | Vida Submarina, 15 | Vida de ecosistemas terrestres

Vinculación Ley: I: Información sobre cuestiones medioambientales. Desarrollado en la Agenda de Sostenibilidad GPYC.

Protección de la biodiversidad

Principio: Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

ODS relacionado: 14 | Vida Submarina, 15 | Vida de ecosistemas terrestres

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones ambientales: Protección de la biodiversidad

Indicador GRI: 304-2, 304-3. Desarrollado en la Agenda de Sostenibilidad GPYC.

Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medioambiente

Principio: Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

ODS relacionado: 07 | Energía Asequible y no contaminante, 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Uso sostenible de los recursos

Indicador GRI: 302-4



Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

INFORME DE PROGRESO

—
2021

