



INFORME DE PROGRESO

PRINCIPIOS DE SOSTENIBILIDAD - PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS
INFORME 2018 - 2020

ÍNDICE

RENOVACIÓN DEL COMPROMISO	3
0. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD	4
1. INFORMACIÓN GENERAL	5
2. POLÍTICA DEL GRUPO PFS	8
MISIÓN	8
VISIÓN	8
VALORES Y POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN	8
3. DEFINICIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS	9
4. DESARROLLO DE ACCIONES	10
4.1. CLIENTES	10
4.2. COLABORADORES O PARTNERS	11
4.3. PERSONAL INTERNO	12
4.4. COMPETIDORES	16
4.5. MEDIO AMBIENTE	16
4.6. SOCIEDAD	17
4.7. ADMINISTRACIÓN Y OTROS GRUPOS DE INTERÉS	17
5. OBJETIVOS DE MEJORA	20
6. VALORACIÓN CUANTITATIVA DE LOS DIEZ PRINCIPIOS DE MEJORA	21
7. TABLA DE CORRESPONDENCIAS	24

RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Nuevamente, desde PFS Grupo, deseamos renovar nuestro compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Para ello, presentamos nuestro último Informe de Progreso en relación a la implementación de los 10 Principios en la compañía. En esta ocasión se trata de los avances realizados en el período junio 2018 a noviembre 2020.

El último ejercicio ha sido, sin duda, el más difícil para nuestra organización y su entorno desde que firmamos el compromiso por primera vez en noviembre de 2011, debido a la actual pandemia que estamos atravesando.

Sin embargo, esta difícil situación no afecta en absoluto a nuestro compromiso con nuestros principales grupos de interés. Más aún, nos ha servido para cuidar y valorar más aún, la flexibilidad y el compromiso de nuestros profesionales, la fidelidad de nuestros clientes, la lealtad de nuestros aliados, proveedores y subcontratistas, el reconocimiento de la sociedad en general.

Por ello, declaramos una vez más nuestro alineamiento con los 10 Principios del Pacto Mundial y los compromisos de la Agenda 2030. Como se verá a continuación en el presente informe, desde PFS Grupo hemos querido contribuir a su difusión en una serie de campañas y comunicaciones para dar voz y participar en la llamada “Década para la Acción”.

En nuestra cartera de servicios, como no puede ser de otra manera, asesoramos a las organizaciones en el planteamiento de la cobertura de la Agenda 2030, bien a través del cumplimiento normativo (*corporate compliance*, planes de igualdad, estados de información no financiera), como en aquellas que, de forma voluntaria, desean promover los ODS por una cuestión de convencimiento e integración en los valores de las compañías.

Nuestros objetivos a corto plazo dependen, cómo no, de la situación marcada por la COVID-19, sin embargo, somos optimistas. Tenemos todos los ingredientes para conseguir el éxito y estamos seguros de salir reforzados de esta situación, manteniendo nuestros inalterados principios corporativos.

Atentamente,



Fdo.: Roberto Rodríguez García

Director Ejecutivo

0. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

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

Nuestros servicios, están orientados a la generación de valor en nuestros clientes. Como dicta nuestro eslogan, proporcionamos **“soluciones en gestión”**. Estas soluciones serán aquellas que demande el mercado y que se traduzca en una mejora de sus resultados, su productividad o posicionamiento.

NUESTRAS SOLUCIONES

¿Qué necesidad tienes? Tenemos diferentes soluciones que aportarte. Informe de información no financiera, **compliance** y **plan de igualdad** entre otras.



Legal y Tributario

Asesoramiento legal y tributario, laboral, empresa familiar, re-estructuración empresarial...



Cumplimiento Normativo

Compliance, RGPD, prevención del blanqueo de capitales, ley de transparencia y buen gobierno...



Transformación Empresarial

Buscamos el ajuste, el cambio de actitudes, valores, estructura, etc.. de cada organización...



Soluciones Tecnológicas

Implantación ERP, automatización de procesos, soluciones web, business intelligence...



Formación y desarrollo de Personas

Elaboración y gestión de planes formativos, captación y selección de personal...

Hoy podemos afirmar que PFS Grupo es una firma de servicios profesionales avanzados; Consultoría, Legal / Tributario, Tecnología, Formación, Estrategia Digital e Imagen, Comunicación y Eventos que cuentan con una importante presencia en el cantábrico occidental.

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



1. INFORMACIÓN GENERAL

PERFIL DE LA ENTIDAD: Grupo PFS

Persona de Contacto: Paula Nieto

Alto Cargo: Roberto Rodríguez

Tipo de Entidad: Pyme

Dirección: C/ Nicolás Soria 2, 1º A. 33012-Oviedo.

Comunidad Autónoma: Principado de Asturias

Web: www.pfsgrupo.com

Perfil Twitter: @pfsgrupo.com

Perfil LinkedIn: www.linkedin.com/company/pfs-grupo

Slideshare: <http://www.slideshare.net/pfsgrupo>

Canal Youtube: <https://www.youtube.com/user/pfsgrupo>

Sector: **Servicios profesionales**

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Servicios profesionales externos de elevado valor añadido, tales como: consultoría organizacional, auditoría financiera, informática, etc.

Ventas/Ingresos 2018: 1.961.316 €

Ventas/Ingresos 2019: 1.624.953 €

Ayudas financieras significativas recibidas de Gobierno: No se han recibido ayudas significativas durante el periodo sujeto a información.

Grupos de Interés: Empleados, Clientes, Colaboradores o partners,

Otros Grupos de Interés: Competidores, Administraciones, Sociedad.

Socio/firmante: Firmantes no asociados

Fecha de adhesión: 22/11/2011

Número de empleados 2018: 28

Número de empleados 2019: 27

Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés: Con motivo de la adaptación del Sistema de Gestión de Calidad a los nuevos requisitos de la Norma UNE EN ISO 9001:2015, fue aprobada e implementada una sistemática para su identificación, así como para determinar sus necesidades y expectativas.

Como resultado, aprueba una lista aún vigente de Grupos de Interés, así como un Plan de Comunicación para la relación con cada uno de ellos de forma que se cubran también sus necesidades y expectativas de información.

<p>Países en los que está presente (donde la Entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:</p>	<p>Por el momento, nuestra actividad empresarial se circunscribe al territorio nacional.</p> <p>PFS GRUPO mantiene alianzas con proveedores europeos para la aportación de soluciones tecnológicas (soluciones ERP) a clientes nacionales.</p> <p>Asimismo desarrollamos proyectos de Corporate Compliance y Estados de Información No Financiera en organizaciones de implementación a escala nacional.</p>
<p>Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:</p>	<p>El presente Informe de Progreso se refiere al Grupo PFS.</p> <p>A pesar de que Grupo PFS cuenta con implantación en varias comunidades autónomas, tanto el alcance de nuestro sistema de gestión como de los resultados ambientales se refieren a las actividades e instalaciones en el Principado de Asturias.</p> <p>En cuanto a los datos comerciales, financieros y de otro tipo, se proporcionan resultados globales de Grupo PFS</p> <p>Este alcance no afecta al principio de materialidad ya que, las instalaciones mencionadas representan la mayor parte de la actividad y la plantilla del Grupo</p>
<p>¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?:</p>	<p>Fruto de la reflexión estratégica realizada durante el año 2018/19, tras un análisis exhaustivo del Contexto de la organización, sus partes interesadas y de los riesgos y oportunidades detectados, la Junta Directiva considera como asuntos más significativos aquellos relacionados con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de nuevos servicios novedosos y diferenciadores • Orientación de nuestros servicios a la utilización de herramientas informáticas tanto existentes como generadas ad-hoc • Captación y retención del talento.
<p>¿Cómo se está difundiendo el IdP con el resto de Grupos de Interés?:</p>	<p>Los resultados del presente Informe de Progreso, tal y como se ha hecho en ocasiones anteriores, serán comunicados a nuestros grupos de interés a través de la página Web corporativa y nuestra Newsletter trimestral "pfsinforma".</p> <p>En el caso específico de la plantilla, se colgará asimismo en la Intranet Corporativa, de forma que se facilite el acceso al mismo por parte de nuestros profesionales.</p> <p>Asimismo, será tratado como tema extraordinario en el orden del día de la próxima reunión de equipo.</p>

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: Durante el ejercicio 2019 y con carácter voluntario, la Empresa ha realizado un diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades entre su plantilla, a partir del cual ha desarrollado un **Plan de Igualdad de oportunidades** para todas las personas que conforman PFS Grupo.

También en el 2019, PFS Grupo ha sido representante en los **EWWR Awards y galardonada con el Premio Europeo de Prevención de Residuos a nivel Asturias.**

En septiembre de 2020 se renueva el certificado del sistema de gestión de calidad ISO 9001:2015 por la entidad acreditada AENOR. Con motivo de esta auditoría se ha **ampliado el alcance del certificado** en el apartado de "Diseño e impartición de formación bajo demanda. Impartir **formación para la obtención de certificados de profesionalidad** mediante la gestión de contratos formativos en las familias profesionales de Comercio y Marketing, Administración y Gestión y Servicios Socioculturales y Comunitarios"

En la actualidad, PFS Grupo sigue adherido al **Pacto por la Economía circular** que impulsan los Ministerios de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente y de Economía, Industria y Competitividad.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: Junio 2018 – Noviembre 2020

Fecha de la memoria anterior más reciente: 2018

Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Bienal

2. POLÍTICA DEL GRUPO PFS

MISIÓN

ANTICIPAR, IDENTIFICAR Y ENTENDER las necesidades de nuestros clientes cubriéndolas con servicios profesionales que transmitan, cercanía, compromiso y espíritu innovador, permitiendo simultáneamente MEJORAR sus organizaciones, adecuarlas a los continuos cambios del entorno y logrando con ello un adecuado beneficio económico.

VISIÓN

Ser un REFERENTE en todos los mercados donde estemos presentes, mediante la superación de nuestro nivel de excelencia, el enfoque innovador de los servicios, nuestra rentabilidad económica y el crecimiento profesional de nuestro equipo humano.

VALORES Y POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN

1.- Satisfacción del cliente y cumplimiento de sus expectativas

Conseguir la plena satisfacción del cliente mediante el estricto cumplimiento de los requerimientos contratados, así como la legislación y normativa aplicable. Asignando los recursos más idóneos en atención a su formación y experiencia que sea necesaria.

2.- Mejora continua

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

3.- Ética profesional

Respetar la confidencialidad de la información a la que tenemos acceso en el desarrollo de los proyectos ejerciendo honradamente nuestra actividad profesional y manteniendo consideración y respeto a los clientes y compañeros de profesión.

4.- Gestión de las personas

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

5.- Innovación

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

6.- Igualdad y equidad

Tenemos en cuenta la igualdad y equidad en la toma de sus decisiones estratégicas. Desde el acceso al empleo hasta la formación, promoción interna, remuneración, etc. valoramos a nuestros profesionales a través de criterios objetivos e independientes del género. Además, consideramos que nuestras personas son únicas y, por tanto, tienen diferentes necesidades. En ese sentido, intentamos adaptar cada puesto de trabajo al perfil de la persona que lo desempeña, de forma que nuestros profesionales consigan alcanzar sus metas y se involucren en el proyecto de PFS Grupo, lo que sin duda redundará en el beneficio mutuo.

En base a estos Valores, PFS GRUPO formaliza su planificación estratégica, que es revisada y adecuada de forma continua a la situación de la organización.


3. DEFINICIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS

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

A continuación, se detalla la relación de los principales **Grupos de Interés** definidos por la compañía como parte de su reflexión estratégica realizada en 2017. Se identifican los 7 principales Stakeholders para los cuales se elabora el presente informe de progreso.

Atendiendo a la actividad y enfoque de la estrategia corporativa no se considera pertinente, por el momento, la segregación de estos grandes grupos en otros más específicos sobre los que atender sus necesidades y expectativas, si bien, no se descarta hacerlo en un futuro.

-  EMPLEADOS
-  COMPETIDORES
-  CLIENTES
-  MEDIO AMBIENTE
-  COLABORADORES
-  ADMINISTRACIÓN Y OTROS
-  SOCIEDAD



4. DESARROLLO DE ACCIONES

4.1. CLIENTES

A través de un análisis específico, se considera que las necesidades y expectativas de nuestras partes interesadas están convenientemente satisfechas, si bien, siempre existen mejoras potenciales para favorecer nuestros servicios y la relación con nuestro entorno.

En 2020 la organización modificó la metodología para la evaluación de la satisfacción de nuestros clientes, variando la forma de recepción de la información. Así, se realizaron una serie de entrevistas específicas por parte de una tercera parte no involucrada en los servicios, como garantía de objetividad. Los resultados alcanzados mostraron resultados de satisfacción y alineación con el técnico y con la organización por encima de las expectativas.

La empresa continúa con su **Código de Conducta Compliance** desde el año 2015, y actualmente se encuentra en proceso de incorporar un Canal de Denuncias en su página web de forma previa a la transposición nacional de la DIRECTIVA (UE) 2019/1937 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 23 de octubre de 2019 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.

A continuación se muestran los temas materiales para este grupo de interés, así como las medidas tomadas a cabo para la mejora de su satisfacción al respecto:

4.1.1 COMUNICACIÓN

- La empresa dispone de vías de comunicación fluidas con sus clientes, sin detectarse riesgos significativos.
- Se dispone de una nueva opción de avisos en el programa de gestión implantado en los últimos años que ha permitido mejoras

4.1.2 SATISFACCIÓN

- Ausencia de quejas de clientes
- Alto grado de satisfacción en las encuestas realizadas y otra información disponible de retroalimentación de clientes

4.1.3 INFORMACIÓN

- Se ha promovido la participación de la empresa en conferencias y eventos y publicación en Redes Sociales
- La web corporativa dispone de un apartado de en el que informa de las novedades legislativas o relevantes para nuestros clientes



4.1.4 CONFIDENCIALIDAD

- Aspecto de gran relevancia en nuestra relación con los clientes
- Se dispone de normas documentadas para el personal sobre este aspecto
- Se han reforzado las medidas de seguridad con la adaptación al Reglamento Europeo de Protección de Datos Personales

4.2. COLABORADORES O PARTNERS

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

4.3. PERSONAL INTERNO

La satisfacción y el compromiso de nuestros profesionales es una de las principales preocupaciones de PFS Grupo. En el ejercicio 2020 se ha visto, además, ampliada en términos de salud debido a los cuidados y acciones preventivas que se han tenido que adoptar para procurar aunar la continuidad del negocio y la preservación de la salud de nuestros profesionales debido a la irrupción de la COVID-19.

En el ejercicio 2019 se ha conformado la Comisión paritaria para la realización y promoción del Plan de Igualdad de la compañía. La organización, que continúa sin disponer de representante de los trabajadores o delegado sindical, si bien, por el tamaño de plantilla, no es una figura obligatoria, cuenta ahora con este Comité para garantizar sus derechos en materia de igualdad de oportunidades.

No se plantean objetivos en este sentido, ya que la entidad no detecta riesgos para con el cumplimiento de este principio y cumple de manera estricta con la legislación aplicable en materia laboral y de convenios colectivos.

A continuación se exponen otras vías de comunicación con la plantilla:

PROCEDIMIENTOS RRHH	<ul style="list-style-type: none"> • Se dispone de procedimientos definidos para la contratación y promoción del personal, basados en criterios objetivos de competencia establecidos para cada puesto a cubrir
ÁREA LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • La empresa dispone del apoyo de un área de asesoría laboral, con amplios conocimientos en la legislación aplicable, lo que garantiza su estricto cumplimiento
PLAN Y PROCEDIMIENTO DE ACOGIDA	<ul style="list-style-type: none"> • A través del cual está regulado el proceso de incorporación de nuevos empleados, según unas fases determinadas y facilitando al nuevo trabajador toda la información necesaria, incluida la sociolaboral
REUNIONES PERIÓDICAS CON DISTINTOS ENFOQUES	<ul style="list-style-type: none"> • Se fomenta la realización de reuniones trimestrales para la planificación de tareas, intercambio de información, resolver problemas, etc.
HERRAMIENTA TEAMS	<ul style="list-style-type: none"> • Se pone a disposición de los empleados la herramienta Teams para favorecer el teletrabajo y la comunicación de los asuntos relevantes en materia de COVID-19.
COMUNICACIÓN ANUAL DE RESULTADOS Y RETOS	<ul style="list-style-type: none"> • La Dirección realiza al menos anualmente una exposición de los retos conseguidos en cada anualidad y los pretendidos en el año siguiente

Cuestiones abordadas por el departamento de RRHH para los empleados de la compañía:

PROCEDIMIENTOS RRHH	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos predefinidos de contratación y promoción • Competencias técnicas y/o experiencia que debe cubrir cada puesto predefinidas
CUMPLIMIENTO LEGAL	<ul style="list-style-type: none"> • La empresa cuenta con un área de asesoría laboral con amplios conocimientos en la legislación aplicable, lo que garantiza su estricto cumplimiento
VALORACIÓN DEL ESFUERZO	<ul style="list-style-type: none"> • A través de las evaluaciones de desempeño
ESTABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Se prioriza la contratación estable y a largo plazo • 100% de los empleados con contrato estable
IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Amplia representación femenina en la empresa • Comisión negociadora del Plan de Igualdad • Plan de Igualdad

A continuación se muestran cifras relevantes al respecto de la igualdad de trato y oportunidades en la compañía:

AÑO	2018		2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
TOTAL EMPLEADOS	12	16	11	15
Nº directivos/directores área	5	3	5	3
Nº otros puestos	7	13	6	13

En el 2019 se ha incluido un nuevo indicador asociado la **satisfacción de los empleados**. El dato obtenido es 4.14/5 puntos.

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

HORARIO LABORAL

La organización define un horario de aplicación general a todo su personal. Dicho horario responde a las horas definidas por el convenio de aplicación y se realiza de forma partida (mañana y tarde). Asimismo, se han tomado las medidas para la implantación del control de horario referente al RD 8/2019, implantando un sistema digital de control al cual los empleados de PFS Grupo han respondido de manera positiva.

Se continúan manteniendo las mejoras realizadas sobre el horario laboral en los últimos años con el fin de favorecer la conciliación de la vida personal y familiar.

NECESIDADES ESPECIALES DE CONCILIACIÓN

Durante el año 2019 han vuelto a surgir casos de necesidades especiales de conciliación, fundamentalmente por causa de guarda legal a menores. En todos los casos, las solicitudes de reducción de jornada planteadas han sido aprobadas por parte de la Dirección sin que esto

haya supuesto ninguna modificación en el puesto a desempeñar por parte de los demandantes de las mismas.

EVALUACIÓN OBJETIVA DEL RENDIMIENTO

Con el fin de conocer las necesidades y expectativas de cada miembro del colectivo, además de las reuniones personales anuales, existen otros mecanismos tales como nuestro MRC (Medición Rendimiento y Competencias) en las que se valora (y en ningún caso penalizan) las opiniones particulares al respecto de la organización y sus formas de trabajo, los rendimientos de producción, rendimientos

La COVID-19 ha supuesto un gran reto para la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. En ese sentido, el departamento de RRHH junto con el SPA han definido en todo momento los protocolos de acción más acordes a la situación y normativa vigentes, los cuales han sido puestos en conocimiento de los empleados de forma puntual y a través de los canales de comunicación anteriormente indicados.

Los índices de siniestralidad son mínimos, tal y como se muestra en el apartado de Valoración Cuantitativa de los 10 Principios y por debajo de los resultados medios del sector.

Además de lo anterior, y como punto a destacar en materia de seguridad y salud, durante el 2019 se ha implantado en PFS GRUPO un **Proyecto de empresa saludable**



Dada la naturaleza de nuestro trabajo, se tiende al sedentarismo, lo que nos ha hecho reflexionar y preocuparnos por nuestra salud no solo en el ámbito laboral sino también en el ámbito personal.

El proyecto de Empresa Saludable nace, pues, como una oportunidad de mejora y de diferenciación, en busca de entornos laborales más sanos que haga a las organizaciones más competitivas y rentables, mejorando la salud de sus trabajadores.



comerciales de cumplimiento de objetivos, propuestas y expectativas de crecimiento, etc.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y VIGILANCIA DE LA SALUD

En materia de Seguridad y Salud Laboral, Grupo PFS cuenta con un Servicio de Prevención Ajeno para la realización de las especialidades técnicas. Realiza asimismo la vigilancia de la salud de sus empleados con periodicidad al menos bienal, tal y como marca la normativa vigente para puestos de trabajo como los que en nuestra organización se desarrollan.

El impulso de la dirección de la empresa y el trabajo del personal de PFS GRUPO ha hecho posible la efectiva implantación del Proyecto Red de Empresas Saludables firmando un acuerdo con el Club de Calidad y en colaboración con Capsa Food.

Para ello se ha realizado un diagnóstico sobre los hábitos saludables de los integrantes de la empresa basados en 4 aspectos fundamentales: actividad física, hábitos (sueño, tabaco y otras adicciones), bienestar emocional y nutrición y dietética.

De forma complementaria, en el período analizado, PFS Grupo ha firmado la declaración de Luxemburgo la cual se compromete a implementar objetivos básicos para la promoción de la salud. Asimismo se elabora la política de empresa saludable contemplando los objetivos propuestos.

En concreto, el informe tiene como objetivo:

- Mejorar la calidad de vida de las personas
- Prevenir o minimizar el riesgo de aparición de enfermedades no transmisibles
- Hacer a las organizaciones más productivas al
 - | Reducir el absentismo laboral
 - | Reducir el presentismo
 - | Desarrollar la resiliencia de las personas
- Generar un ambiente más satisfactorio de trabajo:
 - | Fomentando la motivación
 - | Contribuyendo a retener el talento
 - | Mejorando el clima laboral
- Potenciar la Responsabilidad Social Empresarial transmitiendo una imagen de empresa comprometida con las personas y la sociedad
- Generar un amplio retorno de la inversión (ROI)

Como consecuencia se ha establecido un Plan de Acción para los años 2019-2020

PLAN DE ACCIÓN HÁBITOS SALUDABLES	Incluir la promoción de hábitos saludables en el plan estratégico de la empresa involucrando a los líderes de los equipos.
	Desarrollar acciones de promoción, sensibilización y educación sobre el cuidado de la espalda
	Desarrollar acciones de promoción, sensibilización y educación sobre hábitos nutricionales
	Desarrollar acciones de promoción, sensibilización y educación sobre el sedentarismo
	Desarrollar acciones de sensibilización y educación sobre la gestión de situaciones conflictivas
	Desarrollar acciones de sensibilización y educación sobre la gestión efectiva del tiempo y del estrés

4.4. COMPETIDORES

No se han detectado incidencias con proveedores ni tampoco se han abordado medidas específicas con este grupo de interés. En general, PFS Grupo mantiene una buena relación con su entorno, lo cual incluye a sus principales competidores.

4.5. MEDIO AMBIENTE

PFS GRUPO mantiene implantado un **Sistema de Gestión Ambiental según la ISO 14001**. Si bien nuestra actividad consideramos que es de escaso riesgo ambiental, se trabaja continuamente para mejorar la concienciación del personal respecto a las buenas prácticas ambientales instauradas y se gestionan las actividades acorde a las leyes que le aplican al respecto.

En las instalaciones de Asturias se dispone de un sistema de **recogida segregada de los diferentes residuos** acorde a la normativa municipal, así como un plan de mantenimiento de las infraestructuras.

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

4.5.1 ADHESIÓN AL “PACTO POR LA ECONOMÍA CIRCULAR”:

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

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

4.5.2 COLABORACIÓN CON LA “SEMANA EUROPEA DE LA PREVENCIÓN DE RESIDUOS”

En 2019, Cogersa, como entidad que coordina en Asturias la Semana Europea de Prevención de Residuos (SEPR, en inglés EWWR), entregó a PFS Gupo el Premio por su iniciativa *Menos plásticos para ser más sostenibles*, para la que se llevaron a cabo acciones de comunicación con el fin de sensibilizar a los empleados y a las empresas, tanto clientes como proveedoras, sobre la importancia de la correcta separación de residuos y la reducción de los envases. La acción contemplaba el reparto de cantimploras de aluminio para evitar el uso de vasos de plástico, mientras que para las visitas los vasos eran de papel de bosques sostenibles.



Botella de aluminio repartida por PFS Grupo entre sus empleados.

Esta iniciativa se encuentra alineada con las directivas europeas de Economía Circular y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 2030). De esta manera se buscaba reducir en origen la generación de residuos de vasos de plástico y la concienciación no sólo del personal de PFS, sino de clientes y visitas.

4.6. SOCIEDAD

Dado que nuestra actividad se refiere a servicios de valor añadido y nuestro personal es, en su gran mayoría, diplomado/licenciado y con amplia experiencia en la realización de servicios profesionales, no existe realmente un riesgo de explotación infantil.

La organización asegura el cumplimiento de la legislación vigente en el territorio nacional y comunitario, evitando en todo caso el trabajo infantil tanto en su propia plantilla como en su cadena de valor.

Debido a las circunstancias anteriormente comentadas, no se establecen acciones concretas, puesto que se entiende que no existe riesgo.

4.7. ADMINISTRACIÓN Y OTROS GRUPOS DE INTERÉS

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

4.7.1 COLABORACIONES CON ENTIDADES DE FORMACIÓN Y ENTIDADES DE CARÁCTER EMPRESARIAL.

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

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

a. UNIVERSIDADES

PFS GRUPO lleva 6 años codirigiendo el Máster en Dirección Operaciones y Lean Seis Sigma (Green Belt), convocado por el Instituto Universitario de la Empresa (IUDE) de la Universidad de Oviedo.

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



b. AYUNTAMIENTOS

PFS GRUPO en el año 2020 colabora con el Ayuntamiento de Laviana en la creación y gestión del proyecto, «Laviana consumo Seguro», que impulsado y liderado por el Ayuntamiento, nace con la finalidad de ayudar a los establecimientos y negocios de la zona, en el cumplimiento de la medidas de seguridad que permitan cumplir con garantías las normas impuestas por la excepcional circunstancia sanitaria.



c. APD

(Asociación para el Progreso de la Dirección)

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

Profesionales de PFS en 2019 realizaron una acción formativa Cocinando Procesos enfocada a los Responsables de Procesos.



d. CLUB ASTURIANO DE LA CALIDAD

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

En 2019 PFS participó en las Jornadas Diversidad e Inclusión en el entorno laboral "Transformando la diferencia en oportunidad" junto con el Club Asturiano de Calidad y ACCEM. Junto con el Gobierno del Principado de Asturias, en 2020 se impartió un taller de acciones de formación, sensibilización e intercambio de experiencias para poder conocer la Agenda 2030, los ODS.



A su vez se han realizado jornadas sobre la Ley 11/18 de Estados de Información no financiera y su influencia en las organizaciones.

e. INSTITUTO ASTURIANO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

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

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

En la Actualidad, PFS Grupo imparte talleres en colaboración con el Club Asturiano de Calidad para contribuir al despliegue en Asturias de las medidas definidas en la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas (EERSE) y, en sensibilizar a las empresas respecto a modelos de gestión responsable y sostenible, para un desempeño socialmente responsable de su actividad.

f. FADE

(Federación Asturiana de Empresarios)

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

Profesionales de PFS impartieron, en 2020, una jornada de implantación y certificación de protocolos frente al COVID-19

g. COMPROMISO ASTURIAS S XXI

El programa Mentoring de CAXXI es un programa diseñado para la orientación de jóvenes universitarios asturianos de último año de carrera, hacia el mundo laboral.

Desde 2019, PFS Grupo forma parte como Socio Mentor para compartir sus conocimientos y saber hacer para guiar a estos jóvenes hacia el inicio de su andadura profesional.



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



4.7.2 COLABORACIONES CON ENTIDADES DE ACCIÓN SOCIAL.

Desde **PFS Grupo**, colaboramos con las Organizaciones tanto públicas como privadas en la definición, desarrollo y comunicación de iniciativas en el campo de la Responsabilidad Social Empresarial.

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

APORTACIÓN A LA ASOCIACIÓN DOWN ASTURIAS

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

APORTACIÓN BANCO DE ALIMENTOS

La organización PFS GRUPO ha realizado una recogida de alimentos no perecederos en sus instalaciones de Oviedo para unirse a la campaña de recogida de la Fundación Banco de Alimentos Asturias

RECOGIDA DE JUGUETES

La organización PFS Grupo ha realizado una recogida de juguetes en colaboración con CARITAS ¡para unirse a campaña de recogida de Juguetes para la Campaña de Navidad.

DONACIÓN DE MATERIAL DE OFICINA

PFS Grupo durante los años 2018 y 2019 ha colaborado con diferentes organizaciones para proporcionar material informático y de oficina a diferentes entidades como PROYECTO HOMBRE, Asociación de Amigos del Pueblo Sahariui o la Fundación BIC.



5. OBJETIVOS DE MEJORA

1. Incrementar nuestra participación en la difusión de la AGENDA 2030 **(Todos los ODS)**
2. Estudiar la incorporación de criterios de Responsabilidad Social en la evaluación de proveedores—servicios de responsabilidad social (cumplimiento legal) **(Todos los ODS)**
3. Mantener o mejorar la satisfacción de los empleados y el número de horas de formación de cada empleado **(ODS 4 EDUCACIÓN DE CALIDAD)**
4. Implantación medidas plan de igualdad **(ODS 5 IGUALDAD DE GÉNERO)**
5. Iniciativas internas para eliminar residuos **(ODS 12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES)**
6. Registro y reducción de Huella de carbono (**ODS 13 CAMBIO CLIMÁTICO)**
7. Desarrollo del nuestro propio canal de denuncias **(ODS 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SOLIDAS)**



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



6. VALORACIÓN CUANTITATIVA DE LOS DIEZ PRINCIPIOS DE MEJORA

RESULTADO REUNIONES ANUALES DE EVALUACIÓN	2018	2019	2020 (primer semestre)
% Empleados que participan	95%	95%	0%
Nº Iniciativas realizadas a partir de comentarios de personal	3	2	0
Nº Horas formativas total Grupo PFS	3.276,50	3.531,85	1.921
Promedio de horas de formación recibidas por cada empleado	117,39	126	73,88
Cumplimiento del plan de formación previsto (acciones realizadas frente a las previstas)	80%	77%	80%
Nº de empleados que reciben formación	58%	100%	100%

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

COMUNICACIÓN	2018	2019	2020 (primer semestre)
Nº de reuniones trimestrales de comunicación realizadas	3	3	6
Otras iniciativas de comunicación	2	2	0

INDICADORES IGUALDAD OPORTUNIDADES	2016	2017	2018	2019
% de directivos frente a empleados	27,3	27	28	29
% de directivos mujeres	33,2	43	37,5	37,5
% de directivos hombres	66,7	57	62,5	62,5
% de mujeres en plantilla	54,5	61,5	57	55
% de hombres en plantilla	45,5	38,5	43	45
% de personas mayores de 45 años	18,2	11,5	33	29
% de personas menores de 30 años	9,1	0	17	7
% de empleados no nacionales	0	0	0	0
% de empleados con contrato fijo	100	100	81,6 9	86,01
% de empleados con contrato temporal	0	0	18,6 1	13,99

SINIESTRALIDAD: Índice Frecuencia	0	0	0	0
SINIESTRALIDAD: Índice Gravedad	0	0	0	0
SINIESTRALIDAD: Índice Incidencia	0	0	0	0

Nota: No se cuenta con datos de 2020 al tratarse de índices anuales de un periodo no finalizado.

INDICADORES MEDIOAMBIENTALES

ASPECTO	INDICADOR	2016	2017	2018	2019
Energía	Kwh/total personas	1.508	1.457	1.721	1.760
Agua	M3/ Total personas	6,78	5,88	2,84	3,23
Papel	Nº Fotocopias/nº personas	3.154	3.108	1840	1576

7. TABLA DE CORRESPONDENCIAS

Nº	PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL	CAPÍTULO	PÁG.
1	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	2. POLÍTICA DEL GRUPO PFS 4.2. COLABORADORES O PARTNERS	8-16
2	Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.	4.3. PERSONAL INTERNO 4.4. COMPETIDORES 4.6. SOCIEDAD	
3	Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	2. POLÍTICA DEL GRUPO PFS 4.3. PERSONAL INTERNO	8 11
4	Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	6. VALORACIÓN CUANTITATIVA 10 PRINCIPIOS	22
5	Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	4.6. SOCIEDAD	16
6	Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	2. POLÍTICA DEL GRUPO PFS 4. . PERSONAL INTERNO 6. VALORACIÓN CUANTITATIVA 10 PRINCIPIOS	8 11 22
7	Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.		
8	Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	4.5. MEDIO AMBIENTE 6. VALORACIÓN CUANTITATIVA 10 PRINCIPIOS	16 22
9	Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.		
10	Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.	2. POLÍTICA DEL GRUPO PFS 5. OBJETIVOS DE MEJORA	8 22