



MEMORIA RSC

2021

pfs



1 Objetivos de RSC



2 Mapa de la digitalización y la PI



3 Plan de RSC 21-23



4 Acciones de RSC de 2021

01



Objetivos de Responsabilidad Social Corporativa (RSC)

¿Cuáles son nuestros objetivos de RSC?

Conseguir un futuro sostenible, donde la tecnología sea motor de crecimiento sostenible de las compañías.

Gracias a la digitalización y a la transformación eficiente, optimizamos los procesos en las empresas. La eficiencia no tiene límites y está en nuestra mano hacer que cada día sea mayor el número de clientes, en todas las partes del mundo, que consuman mucho más con menos esfuerzo y, lo más importante, sentando las bases para hacer un mañana más sostenible.

Generar un impacto positivo en la sociedad a través del voluntariado y la movilización social.

Como gran empresa, tenemos el deber de contribuir al enriquecimiento de la sociedad y a tender nuestra mano a quienes se encuentran en situaciones de vulnerabilidad. Conseguir unir las fuerzas de la corporación junto con las de todos nuestros empleados, es el vehículo para aportar lo mejor de nosotros en iniciativas de carácter social.

Contribuir a la mejora de la sociedad gracias a la digitalización y la innovación tecnológica.

A través de nuestra PI (Propiedad Intelectual), que se encuentra en continuo desarrollo, luchamos por optimizar los procesos de las empresas, logrando así que sean mucho más productivos, rentables, sostenibles y accesibles a todos, al tiempo que se minimiza el impacto provocado sobre el medio ambiente.

Perseguimos la participación en proyectos que tengan un impacto social, así como en la creación de herramientas que ayuden a pymes y autónomos a ser más competitivos.

Garantizar un desarrollo sostenible de la compañía.

Nuestro crecimiento ha sido muy rápido durante los últimos años y es prioridad el asentamiento de bases que garanticen un desarrollo sostenible, no solo en el presente sino a medio y largo plazo. Gracias a nuestro Plan Estratégico 2021-2023 y los objetivos que en él se han plasmado, podemos garantizar que esa sostenibilidad es real, no solo a nivel estructural sino en todos los procesos que se desarrollan en la compañía. Paralelamente, hemos iniciado nuestra adhesión al Pacto de Naciones Unidas así como poner el foco a nivel corporativo en los principios universales que en él se recogen.

"Sabemos que nuestro mayor activo, son los empleados".

Agustín Rodríguez Sánchez
CEO de **pfs**



Promover un estado de bienestar entre nuestros empleados, prestando especial atención al papel de la mujer y la defensa de los Derechos Humanos.

Sabemos que nuestro mayor activo son nuestros empleados, de manera que es una prioridad su absoluto cuidado, lo que nos lleva a impulsar medidas que potencien su felicidad, conciliación y sentimiento de equipo. En este bienestar del empleado se persigue con un mayor esfuerzo la garantía de la defensa del papel de la mujer, con medidas de igualdad, junto con la defensa de los Derechos Humanos de todo el equipo.

Minimizar nuestra huella medioambiental y promover acciones respetuosas con nuestro entorno.

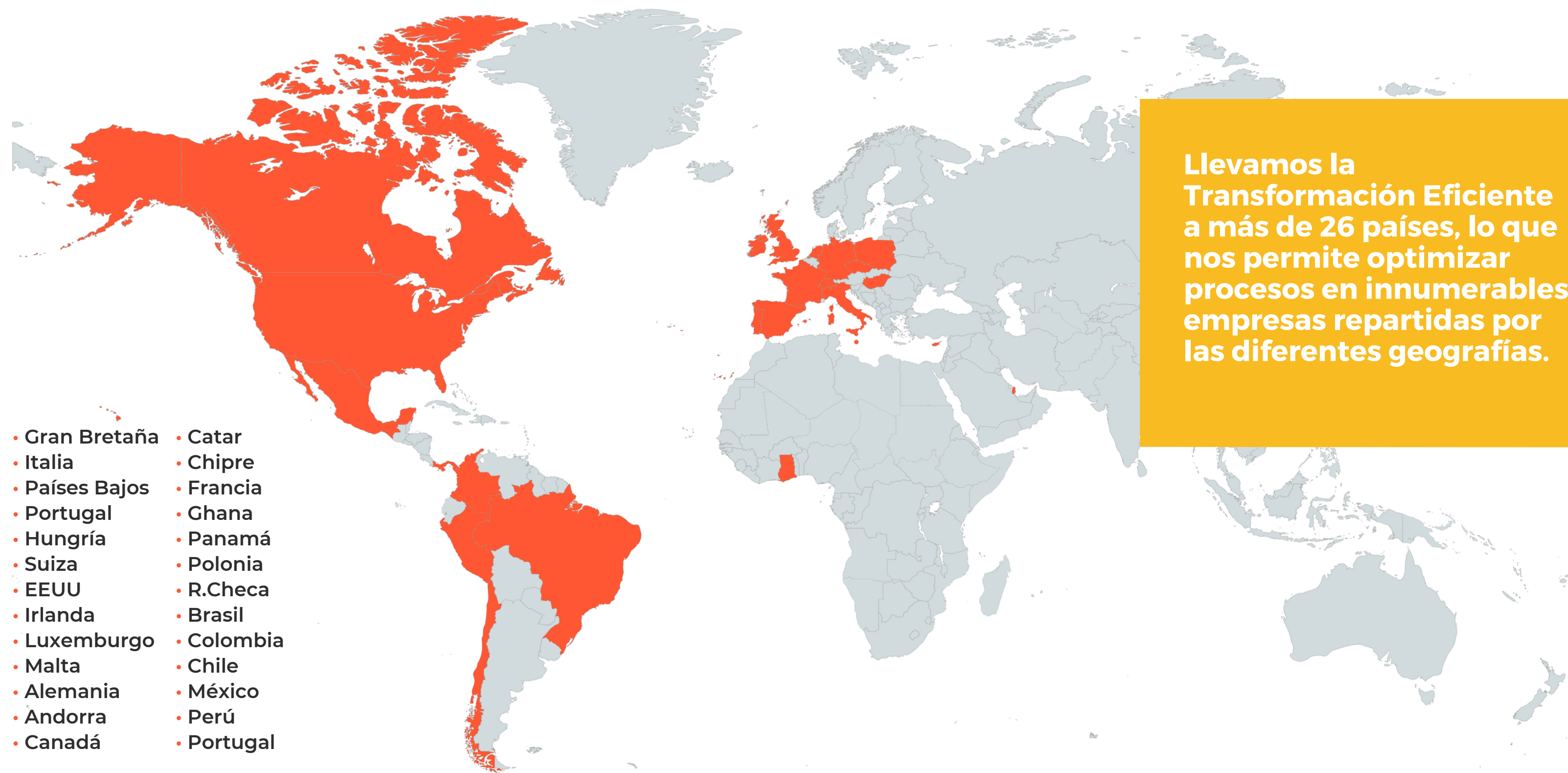
Cambiar pequeños gestos y promover hábitos sostenibles entre nuestros empleados es una obligación para desarrollar nuestra actividad sin generar un impacto sobre el medio ambiente.

02



Mapa de la **digitalización** y
la PI (Propiedad Intelectual)

Nuestra Transformación Eficiente no tiene fronteras



03



Plan de **RSC 21-23**

Principales acciones desarrolladas



eWORK

Implantamos un nuevo modelo de trabajo híbrido (presencial/teletrabajo) que disminuye nuestra huella de carbono e impulsa el bienestar de nuestros empleados.



Acciones de voluntariado social

Apoyamos a los afectados de La Palma o donamos alimentos para la Federación Española de Banco de Alimentos por Navidad, entre otras iniciativas.



Lanzamiento de People.

Impulsamos el desarrollo de un proyecto de desarrollo personal del empleado para fomentar su bienestar e impulsar su carrera.



Oficinas “verdes”

Convertimos nuestras oficinas en espacios de respeto al medio ambiente con la instalación de tecnologías que reducen el consumo energético, la creación de zonas colaborativas o la concienciación sostenible de nuestros empleados.

Nueva área de Desarrollo Corporativo



Una nueva área responsable del desarrollo del grupo, del impulso de nuevas acciones RSC, así como de otras acciones sostenibles.



Consejos asesores

Dos consejos externos, Think Tank Legal e Inspiration Next como foros de inspiración en los que participan grandes profesionales de acreditada experiencia.

Plan Estratégico.



Proyectamos un ambicioso Plan Estratégico 2021-2023 con el que sentamos las bases de nuestro crecimiento sostenible para los próximos tres años.



Renovación de la web, catálogo e imagen corporativa.

Con el fin de estar más cerca de nuestros clientes y compartir nuestro propósito de transformación eficiente de las empresas, , hemos reenfocado nuestro catálogo junto con nuestra web e identidad corporativa.

Acciones futuras o en marcha



Nuevos productos de eficiencia

Trabajaremos en el desarrollo de nuestras plataformas de software propio para seguir impulsando la transformación eficiente en las empresas, siempre teniendo en cuenta las nuevas tecnologías, así como las necesidades cambiantes del mercado.

Reforzar nuestra Propiedad Intelectual.

Siguiendo los objetivos que fija nuestro Plan Estratégico 21-23, creamos un plan de evolución tecnológica de los productos y haremos más eficiente su implantación en los clientes.



Desarrollo de un Plan de Sostenibilidad

Nos preocupa el cuidado del medio ambiente y por eso no dejaremos de realizar acciones y políticas en su defensa,, que deben concluir en la publicación de un plan específico a tal efecto.

Acciones sociales

Seguiremos desarrollando iniciativas que ayuden a personas vulnerables además de buscar otras nuevas, tanto en España como en los países en los que tenemos presencia (Portugal y México).



Adhesión al Pacto de Naciones Unidas

Trabajamos para mejorar nuestro respeto a los principios universales recogidos en el Pacto de Naciones Unidas, lo que supone la adhesión de la compañía y la implantación de cambios en la corporación hacia dicho pacto.

Actualización del Código Ético

Revisaremos nuestro código ético con el objetivo de que esté siempre actualizado, tanto a nivel legislativo como en el análisis realizado de su desempeño en 2020.



Implantar procesos de innovación

Impulsaremos la implantación de procesos innovadores que refuercen nuestros productos y nos hagan mejorar la eficiencia de procesos tanto a nivel interno como externo.

Acciones de sostenibilidad

Seguiremos realizando acciones verdes que minimicen nuestra huella ecológica y la de nuestros empleados, además de continuar trabajando la concienciación sostenible de las personas que forman pfs.



04



Acciones de
RSC de 2021

Acercamos nuestra Propiedad Intelectual (PI) a más empresas.

Como vehículo para garantizar un desarrollo sostenible de nuestros clientes y quienes se benefician de nuestro software, hemos llevado nuestra PI al negocio minorista, con la creación de un área específica para digitalizar las pequeñas empresas y a los autónomos. Asimismo, hemos integrado tres compañías que nos permiten dar un paso más llevando la eficiencia a las empresas y ampliar nuestro catálogo de productos y servicios.

Traspasamos fronteras para llevar la eficiencia fuera de España.

En 2021 nos hicimos internacionales con la apertura de oficina en Lisboa y la integración de la tecnológica mexicana Telepro. Gracias a la expansión internacional, ponemos nuestras plataformas y soluciones de eficiencia al alcance de empresas en los diferentes países, consiguiendo que sean más eficientes, rentables y sostenibles, tanto en sus procesos como con su entorno.

Conseguimos un futuro sostenible, donde la tecnología sea motor de crecimiento sostenible de las compañías.

Desarrollo continuo de nuevos productos y servicios.

Impulsamos la creación de nuevas soluciones de eficiencia para optimizar los procesos de las empresas:

- Ampliamos nuestro catálogo de productos para corporaciones y minoristas: pdatos, LexTools y Tasación de Costas.
- Incluimos dentro de nuestros servicios, nuevos Talleres de Innovación para empresas.
- Impulsamos soluciones disruptivas en grandes y pequeñas corporaciones lo que permite la irrupción de nuevos proyectos digitales en el mercado.
- Nuevas plataformas digitales para la transformación eficiente, como OdC (Optimize Debt Collection) que automatiza y define los “funnels” recuperatorios sobre el stock de pólizas o contratos impagados en el día.

Creación de Consejos Asesores.

En pfs, estamos convencidos de la importancia de revisar continuamente el entorno y la estrategia de la compañía. Por eso, nos apoyamos en grandes profesionales de acreditada experiencia. Todos ellos son miembros de nuestros 2 consejos asesores.

Think Tank Legal es nuestra fuente de inspiración y nuevas ideas, así como nuestro faro para generar impacto e identificar las tendencias y necesidades del ámbito legal.

Inspiration Next es nuestro foro de inspiración donde estudiamos tendencias e identificamos nuevas oportunidades tecnológicas para la transformación eficiente de grandes y pequeñas empresas.



Participación en eventos tecnológicos.

Llevamos la eficiencia, la automatización de procesos y nuestra Propiedad Intelectual a más de 10 eventos de diferentes temáticas, con la tecnología e innovación como punto de encuentro: 4º Congreso Nacional de CFO's, IDG Virtual Forum, Estudio de ICEA, 3º Congreso de Servicing Inmobiliario, South Summit, 12+1 Congreso Nacional de Crédito, B2B Credit Forum, INNOUAM, OPENINNV 2021, AWS Summit Online EMEA, 4º Congreso CIO's y VIDA SILVER.



Metodología AGILE.

Implantamos la filosofía AGILE para trabajar con mayor rapidez y flexibilidad, lo que nos permite entregar los proyectos en tiempo récord y, lo más importante, reducir mucho nuestro consumo de recursos.

Renovamos nuestra web corporativa

Con el fin de estar más cerca de nuestros clientes y compartir nuestro propósito de transformación eficiente de las empresas con mayor profundidad, hemos reenfocado nuestro catálogo junto con nuestra identidad corporativa. Este paso ha ido acompañado de la renovación integral de la web corporativa, con un contenido mucho más amplio sobre nuestro trabajo en torno a la eficiencia de las empresas, nuestros casos de éxito o las soluciones de eficiencia para empresas que ofrecemos.

Nueva área de Desarrollo Corporativo

Con el objetivo de impulsar el negocio y la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), creamos una nueva área que refuerza la comunicación corporativa, el contacto con nuestros stakeholders y el desarrollo de acciones sostenibles y de responsabilidad social.



Generamos un impacto positivo en la sociedad a través del voluntariado y la movilización social

Donación de alimentos a colectivos vulnerables.

Cada año realizamos varias acciones de responsabilidad social en favor de aquellas personas que más lo necesitan, volcándonos desde la compañía pero también impulsando el compromiso de nuestros empleados.

Durante el 2021 colaboramos con la Federación Española de Banco de Alimentos (FESBAL) en su campaña navideña "LA <gran Recogida de Alimentos" para la compra de alimentos básicos (pan, leche, arroz...). Por cada euro donado por nuestros empleados, pfs donaría la misma cantidad. Finalmente, se recaudó un total de 3.396€, lo que equivale a 3.200 kg de alimentos de primera necesidad.

Movilización a favor de La Palma.

Tras la dramática situación vivida en la isla de La Palma, consideramos necesario dar difusión a la iniciativa de la Federación Española de Banco de Alimentos (FESBAL) entre nuestros empleados para hacer un llamamiento solidario y motivar la donación para ayudar a las personas afectadas por la erupción del volcán.

Difusión de iniciativas solidarias.

Usamos nuestros canales de comunicación internos para amplificar las iniciativas sociales que nos resultan de interés como las desarrolladas por Gmp, empresa propietaria del edificio en el que se emplaza nuestra oficina en Madrid.



Contribuimos a la mejora de la sociedad gracias a la digitalización y la innovación tecnológica.

Procesos de selección 100 % online.

Dentro de nuestras políticas de contratación, priorizamos la realización de entrevistas online para facilitar la gestión de los candidatos y, sobre todo, para evitar miles de desplazamientos que suponen un impacto directo sobre el medio ambiente.

Desde el año 2020, como consecuencia de la pandemia, se empezaron a realizar las entrevistas de manera online. En 2021, a pesar de la vuelta a la normalidad, desde nuestra área de Organización y Talento se instauró la preferencia de realizar entrevistas con cero desplazamientos.

Desarrollo de herramientas de bajo coste para pymes y autónomos.

Es habitual que las pymes se deban enfrentar a una competencia feroz en mercados donde los pequeños deben competir con grandes corporaciones. En este contexto, con el objetivo de facilitar a pymes y autónomos tecnología eficiente, adquirimos la compañía LexTools, gracias a la cual hemos impulsado diferentes productos de bajo coste. Así, impulsamos el crecimiento de pequeñas y medianas empresas con nuestros productos Pdatos, Tasación de Costas o LexTools.





Participación en proyectos de facilitación sanitaria.

A través de nuestro laboratorio de innovación, Waavi by **pfs**, hemos participado en diferentes proyectos sanitarios en los que hemos aportado nuestro expertise para conseguir entregar diferentes proyectos que han facilitado la gestión sanitaria:

- **Proyecto Dulcinea**, una solución con impacto social que logramos conceptualizar, desarrollar y alcanzar en tan solo 2 meses. Gracias a nuestro modelo de innovación Fast&Smart, logramos entender la necesidad de aquellas personas que sufren afasia post-ictus en profundidad y pasar por un proceso creativo que nos permitió idear, validar y desarrollar la solución más óptima para darle respuesta: un ensayo clínico que se está desarrollando en el Hospital Universitario la Paz que permite el doblaje de películas y series para personas con afasia. Cada paciente puede recibir una terapia personalizada y escoger las palabras o frases que quiere entrenar mediante la entonación, el susurro, la alegría o la sorpresa.
- **CoR: Diagnóstico Colaborativo**. Se trata de una app de interconsulta y telemedicina que facilita el contacto entre especialistas para el diagnóstico conjunto de un caso. Gracias a ella, los profesionales de salud pueden colaborar con otros profesionales de su misma área asistencial de forma rápida y sencilla. Cuenta con una potente red de especialistas así como un chat avanzado de intercambio de fotografías, vídeos y audios para facilitar el diagnóstico. Además, es posible realizar un seguimiento del tratamiento en caso de diagnóstico así como ofrecer una terapia personalizada a pacientes con terapias ya validadas.

Desarrollo de Plan Estratégico.

En 2021 sentamos las bases de nuestro crecimiento para los próximos tres años gracias a la creación de un ambicioso Plan Estratégico. En él, fijamos las bases de crecimiento para garantizar una sostenibilidad del negocio así como diferentes objetivos y KPI´s. Uno de los principales objetivos del plan, que ya se ha llevado a cabo, es la adaptación del modelo organizativo. Gracias a este paso, a lo largo de 2021 se ha podido crecer sin resentir las bases de la compañía así como garantizar la viabilidad del crecimiento futuro.

Creación de un comité estratégico.

Con el objetivo de tener una toma de decisiones estratégicas a nivel interno de forma conjunta, se crea el Comité de Decisión Estratégica (CDE). En este foro, se aprueban los proyectos y presupuestos a nivel de dirección, se comparte información estratégica y se hace seguimiento de los indicadores estratégicos (KPI´s).

Garantizamos un desarrollo sostenible de la compañía.

Unificación Áreas de Tecnología.

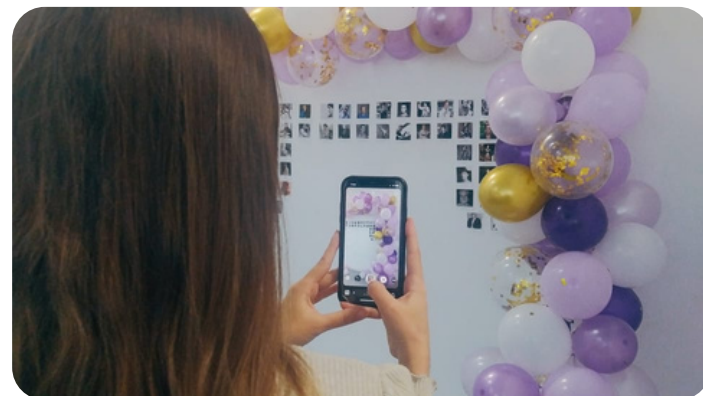
A partir de la definición de nuestro Plan Estratégico 21-23 se llevó a cabo un cambio en la estructura organizativa en la que toda la tecnología de pfs, dividida hasta el momento por verticales de negocio, se unifica en una misma área, con el fin de garantizar un crecimiento sostenible y dar respuesta a nuestro rápido crecimiento.



Promovemos un estado de bienestar entre nuestros empleados, prestando especial atención al papel de la mujer y la defensa de los Derechos Humanos.

Acciones #SomosMuchoMásQueUno.

La pandemia provocó forzosamente que nuestros equipos dejaran de lado las relaciones sociales presenciales, reduciendo el contacto a lo virtual, con una relación entre iguales de un mismo equipo. Esto nos hizo darnos cuenta de que era necesario reforzar nuestros lazos y el bienestar de nuestro equipo. Para ello se creó un grupo corporativo en Facebook, participativo y con información distendida más estrechos bajo la etiqueta #SomosMuchoMásQueUno.



A lo largo de 2021, este refuerzo se ha impulsado trasladando esta comunidad a la red social corporativa Currents, donde hemos fomentado dinámicas de equipo que apuestan por el compañerismo, además de permitir a todo el mundo participar libremente, creando así un foro abierto que pertenece a todo pfs. Dentro de esta acción, hemos desarrollado diferentes actividades de ocio como el Concurso de Halloween, Concurso de Talento (creatividades que han conformado nuestro calendario corporativo) o el Concurso de Christmas, en el que además se involucra a los familiares de los empleados.

Proyecto People.



Impulsamos la creación de un proyecto de desarrollo personal del empleado que presta especial atención a su bienestar. Desde el equipo de Organización y Talento se ha iniciado un completo programa que promociona una vida saludable, mejoras de retribución flexible en guarderías, restaurante o seguro de salud y evalúa el rendimiento e intereses de cada empleado de manera personalizada.

Descuentos para empleados.

Impulsamos desde la división de Organización y Talento el cierre de acuerdos con empresas de ocio, retail y gran consumo para que los empleados de pfs puedan disfrutar de condiciones especiales con descuentos en diferentes productos y servicios.



Flexibilidad, felicidad y conciliación.

A través de nuestro modelo híbrido de trabajo eWORK que permite elegir el lugar de trabajo de nuestros empleados de manera flexible, conseguimos la conciliación laboral y familiar de quienes forman parte de pfs.

El 100 % de nuestros empleados disfrutan de nuestro modelo eWORK y su implantación se ha completado en 2021, siendo posible a través del trabajo por objetivos y del vínculo que se crea entre los responsables y sus equipos donde fomentamos una total confianza y cercanía, lo que garantiza una mayor felicidad.

Gestión de nuevo talento.



El talento es el bien máspreciado de pfs, por ese motivo desde la compañía se impulsan acciones y medidas para mejorar el bienestar de los empleados. Por ese motivo y con el objetivo de empezar a trabajar la felicidad de nuestro desde el primer día, hemos creado un nuevo Onboarding profesionalizado bautizado como eWELCOME.

Años antes, existía un programa de aterrizaje en la compañía, pero ha sido tras la pandemia, y con la implantación de nuestro modelo de trabajo eWORK, cuando se ha desarrollado un completo programa de adaptación de seis meses de duración.

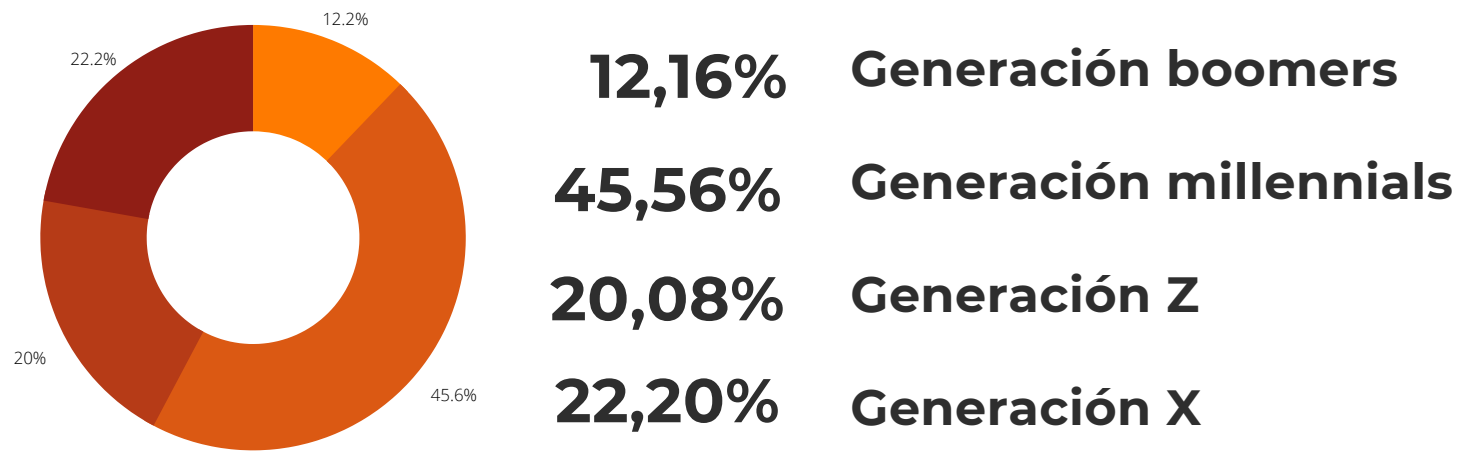
A lo largo de varias sesiones de carácter formativo, junto con otras más participativas, se abordan todos los puntos clave de la compañía y de la cultura corporativa como son el conocimiento del grupo, un desayuno con las diferentes áreas, una charla con el CEO, nociones de ciberseguridad o un refuerzo de la metodología eWORK. Todo el programa se complementa con dinámicas de grupo y se cierra con la entrega de una orla. Gracias al eWELCOME, todas las nuevas incorporaciones disfrutan de una inmersión corporativa con la que facilitamos la integración en la compañía.

“La diferencia entre grupo y equipo es la confianza. Nosotros solo trabajamos en equipo, sin él, no hubiera sido posible estar donde estamos”.

Agustín Rodríguez, CEO de pfs

Contratación de primer empleo y talento senior (+50 años)

Las políticas de contratación y de búsqueda de nuevo talento de pfs no excluyen a ningún candidato por su edad, sino que se tiene en cuenta los valores, la formación y la actitud, seguido de la experiencia. Por ese motivo, se ha impulsado la contratación de perfiles junior que han iniciado su carrera en pfs para luego incorporarse con contrato indefinido así como de personas senior que pueden aportar toda su dilatada experiencia al equipo.



Formación de empleados

Estar al día de las novedades del mercado es fundamental para que nuestro equipo sea el motor que lleve adelante la transformación eficiente. A lo largo de 2020 se han realizado un total de 910 horas de formación a personas de diferente rango de la compañía.

Respeto de los Derechos Humanos y fomento del papel de la mujer

Dentro de la compañía, fomentamos la igualdad entre hombres y mujeres, con unas condiciones salariales similares para ambos sexos. No valoramos el sexo de quienes conforman nuestros equipos sino su talento, su experiencia, sus valores y sus ganas de crecer cada día. De este modo, todos aquellos que se incorporan a pfs tienen un salario acorde a su trayectoria laboral. Como expertos en eficiencia, valoramos la igualdad por encima de otras compañías al considerarlo no solo una necesidad sino un objetivo de transformación eficiente fundamental que mejora del clima laboral que contribuye directamente a la mejora de la competitividad y productividad.

Del mismo modo, tenemos la firme convicción de que todos los puestos de trabajo pueden desarrollarse con el mismo porcentaje de éxito sin intervenir ningún condicionante relativo al sexo.

El equipo de pfs se compone de un **42,21%** de mujeres, lo que nos sitúa muy por encima de la media del sector STEM.

Por ese motivo, promovemos la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades a todos los niveles, con un equipo formado por más de un 42% de mujeres, lo que nos sitúa muy por encima de la media del sector STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas)).

En línea con esta filosofía corporativa, promovemos y mejoramos las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa.

Canal de denuncias

Con el objetivo de poder denunciar cualquier tipo de irregularidad, tanto a nivel personal como profesional, hemos renovado nuestro canal de denuncias. Se ha colocado un enlace directo visible en el footer de la web para que todo el que lo necesite tenga un rápido acceso al mismo, además de recordar de manera interna la existencia del mismo y su necesario uso en caso de que alguien del equipo necesite denunciar algo.



De esta manera, podemos activar rápidamente los protocolos internos para investigar qué ha ocurrido y ponerle una solución.

Este canal de denuncias se complementa con nuestro código ético que supervisa y promueve el comportamiento ético de los empleados y vigila el cumplimiento de la legislación vigente, aplicable a las actividades del grupo, y de la normativa interna de la organización.



Minimizamos nuestra huella medioambiental y promovemos acciones respetuosas con nuestro entorno.



Decimos adiós al formato papel.

Uno de nuestros objetivos principales en 2020 ha sido el de minimizar nuestra huella medioambiental a través del impulso de acciones que conllevan digitalización y la considerable reducción del uso de papel.

Algunas de estas acciones:

- Calendario corporativo digital
- Lotería de Navidad digital
- Uso de firma digital
- Digitalización de documentos

Acciones sostenibles en nuestras oficinas:

Dentro de la filosofía de pfs, somos muy conscientes del necesario cuidado del planeta. Conseguimos este propósito llevando la eficiencia a nuestros clientes pero en 2020 hemos conseguido el reto de implantarlo también en nuestras oficinas.

Consumo responsable.

Se han instalado en nuestras oficinas de Madrid y Valencia un sistema de climatización inteligente que permite ajustar al máximo la temperatura necesaria de cada espacio, junto con contadores inteligentes que miden la potencia de luz y funcionan de forma autónoma para que el gasto energético sea mínimo.

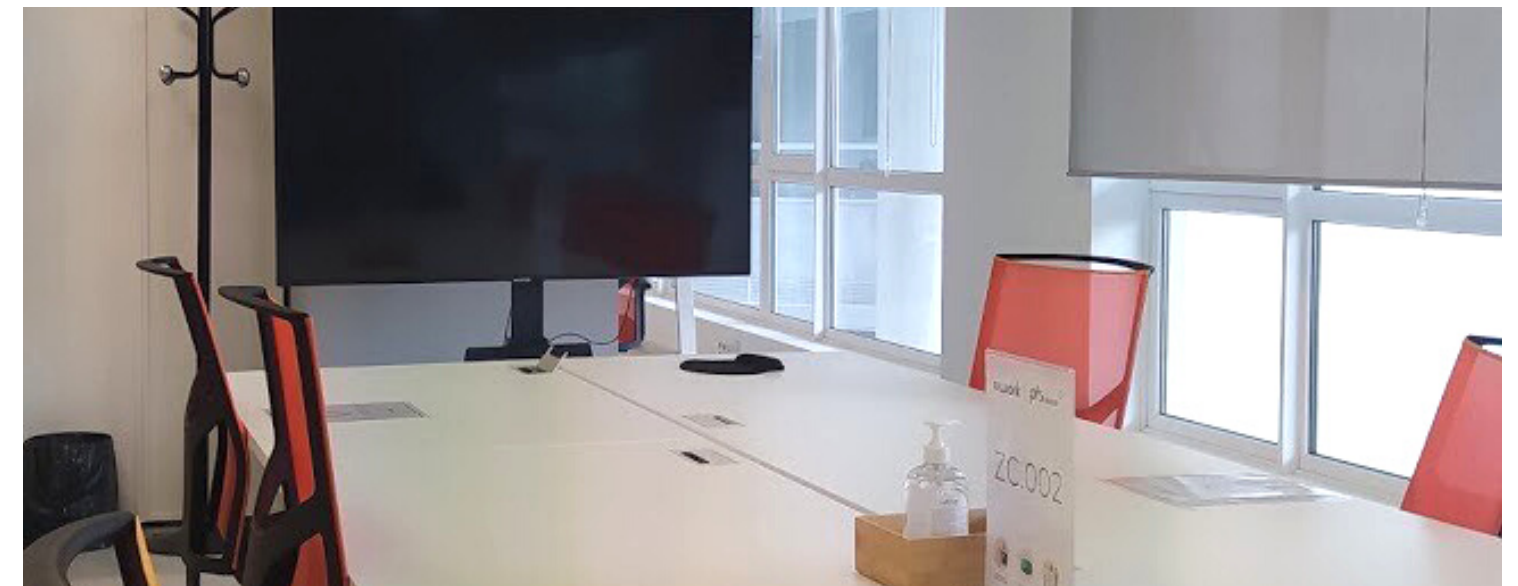
Remodelación integral de los espacios.

Tras la implantación de nuestro modelo híbrido de trabajo, hemos llevado a cabo una reestructuración de nuestras oficinas de Madrid y Valencia que nos ha permitido crear zonas colaborativas para facilitar las reuniones entre equipos mixtos de personas que trabajan en la oficina con las que usan su domicilio como lugar de trabajo, evitando así cientos de desplazamientos.

Del mismo modo, se ha hecho un diseño mucho más eficiente y responsable para reducir los consumos aprovechando al máximo la luz natural y se ha impulsado el uso de tecnologías colaborativas como la suite de Google, que incluye Google Meet como herramienta corporativa para reunirse digitalmente.

Fomentamos la movilidad “verde”.

Gracias a la instalación de puntos de carga para vehículos eléctricos, nuestros empleados tienen la posibilidad de eliminar de sus desplazamientos el consumo de combustible y las emisiones que genera para hacerlos en “modo eléctrico”.



Llevamos la sostenibilidad a nuestros empleados.

La sostenibilidad depende de las facilidades que se proporcionen desde la compañía pero también de la actitud responsable de nuestros empleados:

Reducción de residuos y plásticos.

Gracias a la colocación de puntos de reciclaje de residuos en la oficina, el consumo de este tipo de materiales se ve acompañado de una segunda vida gracias al reciclaje. Asimismo, se ha procedido a la eliminación de plásticos de un solo uso en zonas comunes por otros materiales de consumo responsable como metal, cartón o vidrio.

Botella de agua reutilizable.

Gracias a una acción interna desarrollada a lo largo del año para reducir el uso de plásticos, la compañía obsequió a más de 500 empleados con una botella de aluminio,, promoviendo así la eliminación de los vasos de plástico o papel en el día a día de la jornada laboral tanto en casa como en la oficina.

Consumo de agua responsable.

se ha procedido a la instalación de fuentes de agua en todas nuestras oficinas, con el fin de evitar un consumo innecesario.



Imprimir, solo si es estrictamente necesario.

El papel es un bien preciado que debemos cuidar ya que supone la tala de árboles para su extracción. En pfs hemos procedido a la promoción del formato digital para el día a día de nuestro equipo, fomentando el uso del papel solo en casos excepcionales, y también se ha procedido a la reducción del número de impresoras en nuestras oficinas para cumplir dicho compromiso.

Gracias a nuestro modelo de trabajo híbrido eWork[®], nuestros empleados reducen la huella de carbono entre un 64%* y un 94%.



Reducción de la huella de carbono de nuestro equipo.

Gracias a nuestro modelo de trabajo híbrido y flexible eWORK (presencial/teletrabajo) implantado en 2020, todos nuestros empleados reducen la huella de carbono entre un 64%* y un 94% así como el consumo de recursos energéticos, ya que pueden trabajar de manera satisfactoria desde su casa o el puesto de trabajo deseado, sin necesidad de desplazarse hasta nuestras oficinas.

*Según un estudio publicado por investigadores de la Universidad de Cornell en Estados Unidos.



**Plataformas
digitales para la
transformación
eficiente.**

Síguenos en:

