

Desarrollo de la POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC)

MUGE-DG-PLT-1081 - Rev. 1.3

© Panel Sistemas Informáticos – Libre Difusión

Elaborado por: Gerencia de Calidad y Medio Ambiente	Revisado por: Dirección de Calidad y Medio Ambiente	Aprobado por: Dirección General
Fecha: 24/08/2026	Fecha: 02/09/2026	Fecha: 03/09/2026

NOTA: Los documentos impresos sin autorización serán considerados COPIAS NO CONTROLADAS.
Las revisiones anteriores de este documento están obsoletas



CMMIDEV/3SM



CMMISVC/3SM

Panel Sistemas Informáticos, S.L.

Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, tomo 19.438,
libro 0, folio 57, sección 8ª, hoja M-341055. C.I.F. B-
83766485. Parque Empresarial A2P. C/ Nanclares de Oca, nº
5. 28022 Madrid

Tel.: +34 914057878- www.panel.es - calidad@panel.es

MUGE-DG-PLT-1081-Rev. 1.3		Fecha: 03/09/2026
---------------------------	--	-------------------

HISTÓRICO DE REVISIONES

DESCRIPCIÓN	FECHA	REVISIÓN
Elaboración del documento	14/08/2020	1.0
Revisión del documento	07/07/2021	1.1
Estandarización de formatos de todas las políticas corporativas de la Organización.	01/07/2022	1.1
Actualización documento a formato corporativo	27/01/2025	1.2
Revisión del documento. Ampliación normativa y documentación de referencia. Eliminación referencia Polar Consultores. Actualización nuevo domicilio social.	03/09/2026	1.3

ÍNDICE

1.	POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC)	4
1.1.	Objetivos de la Política Corporativa de Responsabilidad Social Corporativa	4
1.2.	Premisas de la Política de Responsabilidad Social Corporativa	4
1.3.	Alcance.....	8
1.4.	Gestión, Revisión y Comunicación	9
2.	DOCUMENTACIÓN	10
2.1	Normativa.....	10
<u>2.2</u>	Documentación Aplicable/Referencia	10

1. Política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC)

1.1. Objetivos de la Política Corporativa de Responsabilidad Social Corporativa

Se emite esta política con los siguientes objetivos:

1. Satisfacción de nuestros clientes como razón de ser de la Organización
2. Implicación de la plantilla en el negocio
3. Estabilidad y colaboración con los proveedores y partners
4. Integración en la comunidad y el entorno

1.2. Premisas de la Política de Responsabilidad Social Corporativa

Para el cumplimiento de los objetivos de esta política, la Organización establece las siguientes premisas y compromisos:

1. Relación con Grupos de Interés:
 - a) Proveedores y Partners
 - Integración de los principios de sostenibilidad y responsabilidad social dentro de todos los proyectos de colaboración o suministro de bienes.
 - Comunicación de nuestra Política de Ética Empresarial para el establecimiento de una colaboración basada en ella.
 - Establecer los máximos estándares de respeto a los Derechos Humanos en cuanto a la procedencia de los materiales que forman parte de sus productos o de aquellos que quieren suministrar.
 - Nuestros socios y partners deben respetar los derechos humanos sin menguar la obligación del Estado de protegerlos. En estos derechos se incluye la no discriminación por género, etnia, raza, edad, etc. Y establecer una política específica para los casos de acoso.
 - El proveedor debe disponer de una política y proceso definido para asegurar que, en ninguna parte de su cadena de suministro, o de su propio negocio, el trabajo se produce en condiciones de esclavitud o existe tráfico de personas. A petición de la Organización, los proveedores informarán a la Organización de las medidas que hayan adoptado para garantizar que sus operaciones y su cadena de suministro están libres de esclavitud y tráfico de personas, así como del progreso de dichas medidas (si aplicara).
 - El proveedor garantizará que no exista trabajo infantil en su actividad y en su propia cadena de suministro. Los niños y personas jóvenes menores de 18 años

que, de acuerdo con la legislación local puedan acceder al mercado laboral, no trabajarán de noche ni en condiciones peligrosas. Cualquier acción que se tome se realizará considerando los intereses del niño, de conformidad con las disposiciones de los Convenios 138 “sobre la edad mínima de admisión al empleo” y 182 “sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación” de la OIT, y deberá ser coherente con el Convenio de los Derechos del Niño de la ONU.

- Todas las personas deben de tener libertad de asociarse libremente, de pertenecer a sindicatos y de participar en las negociaciones con la empresa.
- El proveedor y/ partner asegurará que las horas de trabajo están reguladas como marca la Ley para que los trabajadores pueden tener una adecuada conciliación entre trabajo y vida privada.
- La integridad es la identidad y reputación de la Organización, por eso nuestro proveedor y/o partner debe desempeñarse con integridad en todo lo que hace para evitar la corrupción, la extorsión y el soborno.
- Los proveedores y/o partners aplicarán la máxima precaución al salvaguardar la información y los datos personales con el objetivo de garantizar su confidencialidad e integridad, implementando las medidas técnicas y organizativas necesarias con respecto a la custodia, almacenamiento y conservación de los datos y con el objetivo de evitar su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado, todo de conformidad con la legislación vigente en materia de propiedad intelectual, secretos comerciales y protección de información personal.
- Los proveedores y/o partners deben desarrollar la calidad en todas las actividades y hacerla factor clave de la organización. Deben considerar la Seguridad y Salud del trabajador como condición prioritaria en la actividad de la empresa.
- Todos los proveedores deben usar la energía de forma eficiente y proveniente de fuentes de recursos renovables en la medida de lo posible.
- Todos nuestros socios deben implementar un programa de gestión de desechos para fomentar la reutilización, el uso de compostaje y reciclaje.
- Establecer un sistema de comunicación e información, interna y externa, que permita la incorporación de sugerencias y mejoras prácticas a través de procesos de consulta.

b) Clientes

- Desplegar productos y servicios que ayuden a nuestros clientes a ser más sostenibles, a través de nuestra propia Innovación en nuevas tecnologías y soluciones de mercado.
- Garantizar la seguridad, el cumplimiento de la normativa aplicable y los máximos estándares de calidad para los productos y servicios de la Organización.

- Promover y ampliar los canales de comunicación que permitan a los clientes comunicarse con la compañía para posibles incidencias o cualquier aspecto relacionado con los productos o servicios de la Organización.
- Garantizar la confidencialidad de sus datos conforme a lo dispuesto en la Política de Ética Empresarial de la Organización.
- No divulgar ningún tipo de información o dato relacionada con nuestros Clientes.

c) Empleados/Colaboradores

- Potenciar la comunicación entre empleados y la Organización.
- Contribuir en el trabajo al bienestar del empleado en todas sus áreas: salario, beneficios, integración, desarrollo, respeto, discriminación, igualdad y conciliación familiar.
- No se contratará a menores para la realización de ningún trabajo en la Organización.
- La Jornada Laboral cumplirá los máximos permitidos por la Ley para la jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, con excepción de las necesidades puntuales del servicio, que serán previamente autorizadas por la Empresa por medio de los responsables jerárquicos.
- El trabajo no se llevará a cabo en condiciones de esclavitud, ni será involuntario o forzado. Los trabajadores no son requeridos a entregar “depósitos”, ni documentos de identidad, a sus empleadores y tendrán libertad para dejar su trabajo previa la notificación legalmente establecida.
- Los trabajadores tendrán derecho a fundar sindicatos y a sindicarse, y a negociar colectivamente de conformidad con la legislación nacional. Los representantes de los trabajadores no serán discriminados y podrán desarrollar sus funciones de representación en el lugar de trabajo.
- La Organización ofrece a sus empleados y aquellos colaboradores que se encuentren en nuestras instalaciones un entorno laboral seguro y sano. Para ello, la Organización establece la Política de Riesgos Laborales donde quedan recogidas todas las medidas y herramientas adecuadas para prevenir cualquier tipo de lesión o accidente. Del mismo modo, la Organización se encarga de dar la formación correspondiente a todos los empleados.
- La Organización promoverá un entorno de tolerancia cero frente a la violencia y acoso. Están prohibidos el abuso o la disciplina por medios físicos, la amenaza con abuso físico, el acoso sexual o de otro tipo, el abuso verbal u otras formas de intimidación.
- La Organización establece en su Política de Igualdad la no discriminación por cualquiera de los motivos de género, identidad de género, origen étnico, casta, color, embarazo, situación familiar, origen nacional, religión, edad, discapacidad,

sexo, estado civil, orientación sexual, afiliación sindical o afiliación política, o cualquier otra circunstancia.

- La Organización basándose en la legislación actual, ética profesional y normas internas, no acepta ninguna forma de corrupción, extorsión o soborno. Esto implica prohibir todo tipo de sobornos y que no se permita prometer, ofrecer o dar cualquier beneficio o ventaja de cualquier naturaleza a personas, con el fin de influir en decisiones de cualquier tipo (incluidas las gubernamentales, administrativas o judiciales) u obtener ventajas indebidas, ni ofrecer o aceptar regalos, invitaciones u otro tipo de incentivos que puedan recompensar o influir en una decisión empresarial.
- No revelar información confidencial (ni del Cliente ni de la Organización) a ninguna persona ajena a la Empresa o incluso a alguien dentro de la Empresa que no tenga una razón comercial clara para conocerla.
- Evitar aquellas situaciones en que nuestros intereses personales entren en conflicto con los intereses de la Organización. Incluso la aparición de un conflicto puede manchar la reputación de la Organización, y también la nuestra. La regla de oro para enfrentarse a un conflicto o a un posible conflicto es divulgar abiertamente todos los hechos. Esto permite que se pueda examinar todo correctamente.

d) Comunidad

La Organización quiere contribuir al desarrollo de la sociedad a partir de la aplicación de sus recursos empresariales. Esta forma de entender la estrategia de inversión en la comunidad se basa en las siguientes premisas:

- La Organización adopta prácticas socialmente responsables que generan valor en la comunidad y en la empresa.
- Las iniciativas de inversión en la comunidad realizadas por la Organización se alinean con la estrategia corporativa.
- La garantía de un alto nivel de reputación, transparencia y buenas prácticas de las organizaciones sociales que desarrollan los proyectos en los que colabora la Organización.

2. Medio Ambiente

- a) La Organización promoverá la responsabilidad ambiental social en todas sus áreas de negocio, cumpliendo con los marcos regulatorios aplicables.
- b) Trabajamos bajo un marco de Responsabilidad Social, de manera consistente con valores corporativos, teniendo en cuenta estándares nacionales e internacionales.
- c) La Organización y su valor en Innovación se encuentra constantemente en búsqueda de transformaciones que permitan disminuir los eventuales impactos ambientales generados.

- d) Promovemos un mejoramiento continuo de eficiencia energética en todas las actividades productivas de la Compañía mediante auditorias de eficiencia energética.
- e) Dentro de nuestra Política de Medio Ambiente tenemos identificados los puntos de reducción de consumos y residuos, y se realiza un seguimiento y un control de los aspectos ambientales que nos afectan para poder mejorarlos.

3. Derechos Humanos

- a) La Organización se basa en los principios fundamentales de los DDHH, respecto a su cultura y riesgos asociados, de acuerdo con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU, así como también los principios del Pacto Internacional de Derechos Civiles y políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y culturales.
- b) La Organización promueve el respeto a los derechos humanos, en particular de las minorías y los grupos más vulnerables, y rechaza cualquier forma de discriminación. La empresa está en contra de cualquier situación que atente contra sus valores corporativos y conductas tales como la discriminación y la exclusión basada en aspectos étnicos, multiculturales, de género, opción religiosa u otro tipo que pudiese afectar la dignidad de las personas.

1.3. Alcance

A través de esta Política, promovida y aprobada por la Dirección, se busca definir los principios que la Organización asume en las relaciones con todos los grupos de interés de la Sociedad: empleados, clientes, accionistas, proveedores, partners, organizaciones no gubernamentales, comunidades locales y la sociedad en su conjunto (en adelante, los "Grupos de Interés"), favoreciendo la integración de prácticas de sostenibilidad en todo nuestro modelo de negocio.

Mediante esta Política queremos comunicar, difundir y crear una cultura de sostenibilidad dentro del negocio, basando sus principios en:

- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.
- El Pacto Mundial de Naciones Unidas, asumiendo los Principios de respeto a los derechos humanos, laborales y medioambientales y de lucha contra la corrupción que integran dicho código ético internacional.
- Compromiso con nuestros proveedores, como código ético de actuación y mutua confianza.
- La integración en iniciativas que buscan un estándar de garantía de respeto de los derechos humanos y laborales, con el principal objetivo de avanzar en el cumplimiento de la responsabilidad social en su cadena de suministro.

- La ratificación de los Derechos del Niño y principios empresariales de UNICEF (Fondo de Naciones Unidas para la Infancia) como formalización de su compromiso activo con los derechos de la infancia y la juventud.

Esta Política se aplica a todo el personal de la Organización y es de obligado cumplimiento.

1.4. Gestión, Revisión y Comunicación

A efectos de garantizar el cumplimiento de la Política de RSC, la Dirección de la Organización encomienda a la Dirección de Calidad la supervisión de los riesgos derivados de las actuaciones en su relación con sus Grupos de Interés.

Así, la Organización cuenta con un Responsable de Ética cuyo cometido fundamental es velar por el cumplimiento de los principios de actuación y normas de conducta recogidos en la Política de Ética Empresarial.

El Responsable de Ética trabaja junto con la Dirección de Calidad para realizar las siguientes funciones:

1. La revisión de la Política RSC velando por que esté orientada a la creación de valor.
2. El seguimiento de la estrategia y prácticas de Responsabilidad Social Corporativa y la evaluación de su grado de cumplimiento.
3. La supervisión y evaluación de los procesos de relación con los distintos grupos de interés.
4. La evaluación de todos los aspectos relativos a los riesgos no financieros de la empresa, incluyendo los operativos, tecnológicos, legales, sociales, medio ambientales, políticos y reputacionales.
5. La coordinación del proceso de reporte de la información no financiera y sobre diversidad, conforme a la normativa aplicable y a los estándares internacionales de referencia.

La transparencia es un principio fundamental que inspira las actividades de comunicación de la Organización, en relación con sus Grupos de Interés, tanto internos como externos, es decir, con todos aquellos que, de una forma u otra, tienen relación con la Sociedad.

Para ello la Organización dispone de diversas herramientas de comunicación entre las que cabe destacar su Informe Anual que incorpora las mejores prácticas y presenta todos los asuntos que reflejan los impactos económicos, ambientales y sociales significativos de la Organización.

De esta forma, el Informe Anual recoge los indicadores más significativos de cada ejercicio social y permite que los Grupos de Interés puedan evaluar la creación de valor y el desempeño de la Organización durante el ejercicio de que se trate.

Por su parte la intranet de la Organización, además de servir de soporte telemático, complementa la información en materia de Responsabilidad Social Corporativa con políticas y otra documentación relacionada para nuestros profesionales.

2. Documentación

2.1. Normativa

1. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
2. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
3. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
4. Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
5. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD).
6. Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y la libre circulación de estos datos.
7. Ley 7/2021, de 0 de mayo, de cambio climático y transición energética.
8. Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular.
9. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igual de trato y la no discriminación.
10. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
11. Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.
12. Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas.
13. Pacto Mundial de Naciones Unidas, asumiendo los Principios de respeto a los derechos humanos, laborales y medioambientales y de lucha contra la corrupción que integran dicho código ético internacional.
14. Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

2.2. Documentación Aplicable/Referencia

Nº	Código	Título
a)	MUGE-DG-PLT-1080	Política de Ética Empresarial y Canal Ético
b)	MUGE-DG-PLT-1099	Política de Igualdad
c)	MUGE-DG-PLT-0001	Política de Calidad y Medio Ambiente

MUGE-DG-PLT-1081-Rev. 1.3		Fecha: 03/09/2026
---------------------------	--	-------------------

d)	MUGE-DG-PLT-0019	Política de Prevención de Riesgos Laborales
e)	MUGE-DG-PLT-0048	Política de Seguridad de la Información
f)	-	Memoria anual de Responsabilidad Social Corporativa
g)	-	Pan de reducción de GEI