

# INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL 2013

## 1. Carta de renovación



*September 23, 2013*

H.E. Ban Ki-moon  
Secretary-General  
United Nations  
New York, NY 10017  
USA

Dear Mr. Secretary-General,

Last year, *Optimus Medina Riley, SL* joined the Global Compact and we made a commitment to implement its ten principles as part of our strategy, culture and day-to-day operations. Since then, we have been able to make an accurate evaluation of our company with regards to each of those principles and we have been able to set goals to improve on areas that need improvement.

We are pleased to inform that since then, we have begun to take concrete actions to achieve these goals and we will present them in our Communication on Progress (COP). Furthermore, we want to reaffirm our commitment to the Global Compact and extend our participation for another year.

This past year, we have expanded our company and opened branches in the USA and Mexico. We are working to ensure that these branches are managed according to the same Global Compact principles that we are implementing on our main office in Barcelona. We will continue to make a clear statement of this commitment to our stakeholders and the general public. We support public accountability and transparency, and therefore commit to report on progress *annually* according to the Global Compact COP policy.

Sincerely yours,

*Emilio Medina Abenoza*

*General Director*

## **2. Perfil de la entidad: Optimus Medina Riley, SL**

**Dirección:** C/ Muntaner 176, bajos

**Dirección web:** www.optimusmr.com

**Alto cargo:** Emilio Medina Abenoza, Director General **Fecha de adhesión:** 02/04/2012

**Número de empleados:** 20

**Sector:** Medios de comunicación, cultura y gráficos

**Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Museografía y comunicación experiencial

**Ventas / Ingresos:** 2300000

**Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** 0

**Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores

**Desglose de otros Grupos de Interés:** Ninguno

**Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Dar a nuestro análisis la mayor amplitud de campo posible.

**Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:** España, México, Argentina, Chile, Puerto Rico y EUA.

**Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:** Este informe servirá para analizar las mejoras con relación al año pasado, en la implementación de los diez principios de pacto mundial dentro de nuestra empresa.

**¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** Hemos tratado los puntos básicos referidos a los 10 principios de la iniciativa

**Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** El informe se difunde entre nuestros diferentes grupos de interés a través de newsletters y mailing lists.

**Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:** 2013

**Ciclo de presentación del Informe de Progreso:** Anual

## **3. Estrategia y gobierno**

**Junta Directiva y responsables de la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios:** No tenemos junta directiva, tenemos el director general y los responsables de los distintos departamentos. La gestión de la implantación la hacemos conjuntamente.

***Día de publicación del Informe:*** lunes, 07 de octubre de 2013

***Responsable del informe:*** Lara Blanch Roig

#### **4. Informe de Progreso**

##### Principio 1

*Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.*

La empresa no ha realizado ningún diagnóstico de evaluación porque no existen factores de riesgo en Derechos Humanos. Ésta cumple con la normativa de Riesgos Laborales vigentes y no se han detectado posibles riesgos con los empleados.

Sin embargo la entidad dispone de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos. Los empleados están informados sobre los principios de la empresa mediante reuniones y tienen a su disposición un buzón de sugerencias. Los proveedores disponen de un buzón de reclamaciones y se realizan encuestas de satisfacción del cliente.

Aunque la empresa tiene su propio código ético, uno de nuestros objetivos es definirlo por escrito y hacerlo accesible tanto a empleados como a proveedores y clientes.

##### Principio 2

*Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.*

La empresa no ha realizado ningún diagnóstico de evaluación porque no existen factores de riesgo en Derechos Humanos, pues en España no existe riesgo evidente de su vulneración.

No tenemos por escrito la política de compras pero seguimos el código ético de la empresa, tanto con nuestros empleados como con nuestros clientes y proveedores. Uno de nuestros objetivos para el próximo año será definir por escrito esta política de compras.

En cuanto a acciones concretas, la empresa elige a sus proveedores mediante acuerdos de comportamiento ético. Aproximadamente el 5% de ellos dispone de una certificación. Uno de nuestros objetivos para el próximo año será incidir en nuestros proveedores para que obtengan una certificación en Responsabilidad Social Empresarial.

##### Principio 3

*Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.*

La empresa no tiene riesgos de poner en peligro el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva ya que comunica a los empleados sus derechos.

Aunque la entidad no dispone de una política por escrito, al tratarse de una empresa pequeña existe comunicación bidireccional y se establecen acuerdos verbalmente regidos por el código de conducta interno.

A través de un programa informático se recogen las peticiones de los empleados que quedan registradas en orden de formulación. Cada 3 meses se convoca una reunión para tratar estas cuestiones. Uno de nuestros objetivos futuros es plasmar por escrito el código de conducta.

#### Principio 4

*Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.*

En la empresa no hay riesgo de trabajo forzoso. Sus empleados se rigen tanto por el código ético y de conducta como por el contrato de trabajo, donde se determinan las horas laborales establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales.

Al tratarse de una empresa pequeña cualquier comunicación a los empleados se hace directamente por escrito (gestión de las horas extras, vacaciones y permisos). La empresa realiza un seguimiento para controlar que se cumplan las políticas de conciliación laboral y uno de sus próximos objetivos es ampliarlas y plasmarlas por escrito.

#### Principio 5

*Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.*

En España no existe riesgo de trabajo infantil, por eso no ponemos en práctica ninguna acción concreta en este punto. Aún así, el código ético de la empresa prohíbe el trabajo infantil.

#### Principio 6

*Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.*

La empresa no ha realizado ningún diagnóstico para evaluar los factores de riesgo de posibles discriminaciones en la contratación, formación y promoción de empleados, ya que al tener un número inferior a 50 no se incumple con la LISMI.

Tampoco existe una política específica de no discriminación a colectivos desfavorecidos ( personas con discapacidad, jóvenes, desempleados mayores de 45 años, inmigrantes o personas en riesgo de exclusión) porque el código ético de la empresa ya contempla esa particularidad.

No se realizan acciones concretas porque la entidad no tiene obligación de cumplir con la LISMI, incluso así contratamos habitualmente a gente del colectivo desfavorecido. En la empresa también se promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres de cualquier edad o nacionalidad, y aunque la mayoría de los puestos directivos los ocupan hombres, en plantilla hay el mismo número de hombres que de mujeres. Las proporciones son las siguientes:

Directivos mujeres: 0 %  
Directivos hombres: 100 %  
Mujeres: 50 %  
Hombres: 50 %  
Mayores de 45 años: 40 %  
Menores de 30 años: 1 %  
Empleados no nacionales: 20 %  
Empleados con contrato fijo: 100 %  
Empleados con contrato temporal: 0 %

Los órganos directivos y el resto de empleados se comunica a través de reuniones. El ambiente de trabajo siempre ha sido bueno y nunca ha existido ningún problema de acoso, abuso o intimidación.

El objetivo para los próximos años es el de seguir contratando personas del colectivo desfavorecido y aumentar el número de mujeres en cargos directivos.

#### Principio 7

*Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.*

La empresa recicla todo el material que es posible (papel, plástico, consumibles impresora...). Al tratarse de una empresa pequeña, las acciones de sensibilización en temas medioambientales se comunican a los empleados a través de reuniones o emails para que el personal intente reciclar y reduzca el consumo de recursos que afectan la medioambiente.

El objetivo para el próximo año es el de crear un programa de reciclaje, separación de residuos y reducción de consumos.

#### Principio 8

*Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental*

La empresa no tiene riesgos en materia medioambiental por el sector de actividad que realiza, que no conlleva ningún peligro de contaminación. Reciclamos todos los materiales que sabemos se pueden reciclar: papel, plástico, vidrio, latas, pilas, medicamentos, consumibles impresora. Deberíamos investigar qué más materiales se pueden reciclar según la actividad de nuestra empresa.

La empresa contribuye a la protección del medioambiente a través de distintas acciones

de reciclaje. Nos preocupamos de reducir significativamente el consumo de papel y consumibles de impresora normalizando el hábito de reutilizar papel ya impreso y el de imprimir en baja calidad cuando se trata de documentos internos de la empresa. O apagamos la electricidad cuando no estamos en la oficina, tanto en verano como en invierno. También intentamos minimizar el gasto de papel higiénico y de agua y vigilamos que tanto ventanas como puertas y grifos estén en perfecto estado para no malgastar recursos.

A nivel de seguimiento, la empresa dispone de un responsable de acciones medioambientales que se ocupa de evaluar los temas relacionados con la preservación del medio ambiente.

#### Principio 9

*Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.*

La empresa realiza acciones concretas y de seguimiento a través del responsable de medioambiente, quien se ocupa que todo el mundo recicle todo lo reciclable y que nadie malgaste recursos de agua y electricidad. Aún así queremos mejorar los métodos de seguimiento para que las acciones llevadas a cabo en relación al reciclaje de materiales, sean más efectivas.

#### Principio 10

*Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.*

La empresa no presenta riesgos por el tipo de actividad que realiza y porque además cumple con las normativas vigentes. A pesar de ello tiene plasmada por escrito la política anti-corrupción. Nos regimos por el código ético y de conducta que no permite corrupción, extorsión o blanqueo de capitales ni a empleados, ni a clientes, ni a proveedores. Hacemos saber los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la empresa difundidos por escrito entre clientes, proveedores y empleados. El porcentaje sobre el total entre los grupos de interés que conoce los códigos de conducta anti-corrupción es el siguiente: clientes 90%, empleados 100% proveedores 90%.

Con el fin de gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción realizamos el seguimiento mediante un buzón de sugerencias anónimo. Controlamos financieramente los gastos de los puestos en riesgo y hacemos seguimiento.

Uno de los objetivos para el próximo año es aumentar la difusión del código de conducta anti-corrupción en aquellos grupos de interés donde el porcentaje de personas que lo conocen no es del 100%.

### **Anexo. Compromiso de las filiales**

La empresa cuenta con dos filiales fuera de España creadas recientemente en México ( noviembre de 2012) y en EUA ( agosto de 2013).

Las acciones que Optimus lleva a cabo en su oficina matriz con el propósito de cumplir con los 10 principios del Pacto Mundial, han comenzado a implementarse en sus filiales de México y EUA. La filial en México cuenta con 3 empleados y la de EUA con 1.

En ambos casos se cumple con la normativa de Riesgos Laborales vigentes establecidos en los valores y normas de conducta de la empresa, siempre en conocimiento de los trabajadores.

Tampoco existe el riesgo de vulneración de los Derechos humanos ya que se rigen por las mismas normas de conducta que la oficina matriz. El mismo argumento se podría aplicar para el principio sobre el trabajo forzoso o realizado bajo coacción y el de la erradicación del trabajo infantil.

Se apoya la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, y como en el caso de la oficina principal los empleados pueden dejar constancia por escrito de sus sugerencias y quejas, que son revisadas regularmente.

La plantilla de las empresas filiales está formada en un 75% por mujeres y un 25% por hombres. Uno de nuestros objetivos es contratar en la filiales trabajadores del colectivo desfavorecido.

En temas de reciclaje y responsabilidad con el medio ambiente las políticas y acciones aplicadas son las mismas, e incluso en los próximos meses está prevista la designación de un responsable de acciones medioambientales para realizar un seguimiento más exhaustivo.

Desde las filiales se trabaja contra la corrupción en todas sus formas, rigiéndose por el código ético y de conducta y siguiendo los valores corporativos de la empresa que se encuentran plasmados por escrito.