

**“Communication On Progress”
United Nations Global Compact**



**Comunicación de Progreso
Pacto Mundial de Naciones Unidas
2010**

**Dirección General
Optical Fiber Cables S.L.
*5 de octubre de 2010***

Índice

	<i>Página</i>
Comunicado de dirección. Carta de apoyo continuo al Pacto Mundial	3
Descripción de Actividades	4
Objetivos	9

Comunicado de la dirección Carta de apoyo continuo al Pacto Mundial

Estimado colaborador de OFC,

Como director general de la empresa me dirijo a usted para presentarle nuestra comunicación de progreso sobre las iniciativas y objetivos desempeñados por OFC para aplicar los diez Principios del Pacto Mundial.

*Dada la naturaleza del presente documento, se entiende que cualquier grupo de interés (clientes, proveedores, trabajadores, asociaciones sindicales, accionistas, medios de comunicación, estamentos gubernamentales...) puede contrastar los avances realizados por la empresa en las siguientes materias; **Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción** y, además, pretende ser una herramienta para ejercer el liderazgo, facilitar el aprendizaje, estimular el diálogo y promover la acción.*

Es por eso que Optical Fiber Cables S.L. (OFC) se declara como una empresa independiente, que pertenece a un grupo empresarial español, dedicada a la fabricación de cables industriales que, durante sus más de 10 años de existencia, se ha esforzado por mantener un compromiso personal para ser un socio de confianza y preservar su independencia e integridad a favor del Servicio y la Calidad, dentro del marco de excelencia en el que destacan iniciativas responsables como; la Responsabilidad Social y la Calidad Total.

Dentro de este marco de Responsabilidad Social, el apoyo continuo al Pacto Mundial y a los diez Principios por él preservados es total y pilar del compromiso de la empresa con su entorno.

La Cultura de Empresa, y en especial su Código de Conducta, pretenden ser una guía básica de lo que nuestros Colaboradores pueden esperar de OFC. La Misión, la Visión y los Valores de OFC se centran en el Cliente y han sido la base de nuestra reputación, siempre respetando los valores promulgados por el Pacto Mundial.

Le invitamos a que visite nuestro sitio web www.ofc.es donde se puede encontrar información, que esperamos sea de su interés, sobre: nuestros compromisos, nuestros clientes y referencias, nuestros proveedores, el equipo humano y organización, las fábricas, los laboratorios de calidad y fuego, y nuestras políticas de desarrollo en Calidad, Medioambiente y Responsabilidad Social Corporativa.

Atentamente,



Ricardo Comenge
Director general

Descripción de Actividades

Optical Fiber Cables S.L. (OFC) es una empresa con **capital aragonés** dedicada a la fabricación y venta de **cables de fibra óptica** a nivel nacional e internacional. OFC cuenta con casi 25 empleados (directos y residentes) y con 11 años de experiencia en sectores tecnológicos (e.g; Telecomunicaciones, *Oil & Gas*, Seguridad y Tráfico y Transporte) y entre sus clientes nacionales se pueden encontrar; Telefónica, Repsol, Enagas, ADIF, Dirección General de Tráfico (DGT) y el Ministerio de Defensa entre otros. A nivel internacional bien de manera directa o a través de intermediarios sus productos han sido instalados para empresas comparables de ámbito fundamentalmente europeo; Nortel, Telenor, Level 3, Petrogal, Galp y Petronas entre otros.

Atendiendo a la nueva Visión de la empresa *“Ser un fabricante fiable de cables especiales con alcance internacional, reconocido por añadir valor a todos sus colaboradores con su compromiso y profesionalidad”*, OFC quiere crecer internacionalmente, como una empresa de capital independiente como alternativa al modelo de consolidación de las grandes empresas multinacionales, apostando por la estrategia competitiva de nicho y haciendo uso de sus diferencias competitivas; la tecnología, la flexibilidad y su estructura de costes.

Para ello OFC está tomando acciones que alineadas con sus factores críticos definidos en su **Plan Estratégico de Desarrollo 2002-2010** permitan:

-  Fortalecer el tejido industrial aragonés haciéndolo más competitivo
-  Mantener empleo en el corto plazo y generarlo en el medio/largo plazo
-  Innovar tecnológicamente para alcanzar otros mercados (nuevos productos y áreas geográficas internacionales)
-  Afianzar un sistema de gestión basado en la excelencia
-  Desarrollar una responsabilidad social implantando políticas de igualdad
-  Adecuar la actividad de una manera sostenible
-  Adaptar los productos a las nuevas normativas europeas

NOTA: Para saber más acerca de OFC y su actividad se puede visitar su sitio web (www.ofc.es).

Los avances realizados por la empresa en las siguientes materias; **Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción** quedan reflejados en la siguiente relación de acciones prácticas desarrolladas por la empresa que están recogidas en la Revisión por la Dirección:

Adhesión al Pacto Mundial

El 20 de septiembre de 2009 OFC se unió al Pacto Mundial de Naciones Unidas, lo cual la lleva a establecer políticas para desarrollar los Diez Principios del Pacto Mundial. Los Diez Principios del Pacto Mundial están basados en Declaraciones y Convenciones Universales aplicadas en cuatro áreas: Derechos Humanos, Medio Ambiente, Estándares Laborales y Anticorrupción.

Derechos Humanos:

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

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

Estándares Laborales:

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

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

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

Medio Ambiente:

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

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

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

Anticorrupción:

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

◇ **Código de Conducta** (Apartado de Responsabilidad Social Corporativa en www.ofc.es)

Carta de introducción del Código de Conducta:

¿Qué es el código de conducta?

Estimado empleado de OFC:

El código de conducta es una guía básica de lo que OFC espera de sus empleados, y en ella vamos a encontrar explicaciones de ejemplos y beneficios de cómo nuestra actuación afecta a nuestro trabajo y por lo tanto a la empresa.

Los beneficios son siempre mutuos, ya que no se entiende el beneficio individual sin el colectivo, es decir; lo que es bueno para la empresa es bueno para el empleado y viceversa.

¿Nos hemos planteado alguna vez por qué un Cliente decide comprar a OFC en vez de a su competencia? ¿Son las máquinas? ¿Es la materia prima? ¿Son las normas de diseño?... La respuesta es no, ya que todo eso está al alcance de nuestra competencia por igual. La decisión se toma en base al Servicio, la Calidad y el Compromiso, que van íntimamente unidos a nuestra actitud de responsabilidad y confianza en nuestro puesto de trabajo. Nuestra aptitud y actitud son lo que nos debe distinguir de nuestra competencia.

En OFC, nuestros valores deben ser la guía de una cultura de empresa orientada al Cliente. Nuestros Clientes han sido, son y serán nuestra razón de ser. Nuestros Clientes son los que hacen posible que OFC sea lo que es y garanticen su futuro y, por consiguiente, el de nuestros trabajos.

Estos valores son los que queremos que nuestros Clientes identifiquen en OFC y es la responsabilidad de todos vivir estos valores cada día en nuestro puesto de trabajo. Debemos mantener un compromiso personal si queremos ser un socio fiable para nuestros Clientes, Proveedores y nosotros mismos, nuestro futuro depende de ello.

*Este Código de Conducta no deja de ser un tratado de intenciones que se convierte en una herramienta esencial para alcanzar nuestra meta, **El Cliente**. Recientemente OFC ha suscrito el **Pacto Mundial de Naciones Unidas** a petición de sus clientes (www.unglobalcompact.org/), por lo que se ve comprometida al desarrollo de una cultura de empresa que fomente la ética, la integridad y la confianza en nuestro puesto de trabajo.*

Es nuestra responsabilidad leer y cumplir el Código de Conducta, si surge alguna duda, debemos consultar con nuestro supervisor y con el responsable de recursos humanos. Después de revisar el Código de Conducta, debemos seguir las instrucciones que se proporcionan en la última página para asegurar que se ha entendido y se ha completado el proceso de comprensión y aceptación del mismo.

Atentamente,

Ricardo Comenge
Director General

Los tópicos tratados en el Código de Conducta son:

- ◇ Cultura de Empresa
- ◇ Valores de Empresa
- ◇ Organigrama Funcional de OFC
- ◇ Nuestras responsabilidades con OFC
- ◇ Conducta individual, normas básicas de convivencia
- ◇ Igualdad de oportunidades y respeto en el centro de trabajo
- ◇ Seguridad, salud y protección medioambiental
- ◇ Integridad documental
- ◇ Conflictos de intereses
- ◇ Sistemas informáticos y tecnología de la información
- ◇ Propiedad, privacidad y seguridad de la empresa
- ◇ Propiedad intelectual
- ◇ Comunicaciones realizadas en nombre de OFC

◆ Planes de Formación

NECESIDADES DE FORMACIÓN INTERNA		
DEPARTAMENTO	PERSONAL	CURSO
Todos	Todos	Código de Conducta, Encuesta de Clima Laboral y Evaluación del desempeño
Todos	Todos	Curso de Calidad y Medio Ambiente
Todos	Todos	Cursos de formación en Producción
Todos	Todos	Curso de Producto

Calendario

- ◆ 31 de Mayo: Código de Conducta, Encuesta de Clima Laboral, Evaluación del Desempeño
- ◆ 31 de Mayo: Curso de Medio Ambiente
- ◆ 21 de Junio: Curso de Producción
- ◆ 4 de Octubre: Curso de Calidad y Prevención de Riesgos Laborales
- ◆ 13 de Diciembre: Formación de Producto (reparto de las encuestas clima laboral)

◆ Sistemas de Calidad y Medio Ambiente. Requisitos legales

Auditorías internas:

Durante el pasado año se han realizado dos auditorías internas según el programa de auditorías del año. Una como seguimiento de la UNE-EN ISO 14001:2004, el día 19 de Febrero y otra de seguimiento de la UNE-EN ISO 9001:2008 y UNE-EN ISO 14001:2004, el día 28 de Septiembre. Ambas previas a las auditorías externas correspondientes. Así mismo, en el 2010 se realiza otra auditoría interna de seguimiento de las dos normas en el mes de Mayo, antes de la auditoría externa.

En estas auditorías se detectan fallos de gestión documental y de un tratamiento incorrecto de los productos peligrosos para el medio ambiente, ya sea por la falta de identificación de los residuos o prevención de contaminación.

Auditorías externas:

El 23/04/2009 llega el informe de auditoría 14000. Da muchas oportunidades de mejora; aplicación del RD 1890/2008 sobre alumbrado exterior, estudio de la eficiencia energética de los procesos, aseguramiento de todos los bidones de fuel sobre sus cubetas, reciclaje del cartón, consulta sobre la peligrosidad de nuestros residuos peligrosos en el transporte como mercancías peligrosas, anclaje de las botellas de nitrógeno, establecer una periodicidad en los simulacros de emergencias ambientales, recogida de datos mensuales de los consumos de agua y realización la auditoría interna antes de la revisión por la dirección.

Debido a que tenemos por separado las auditorias de la norma 9001 y de la 14000, que están muy relacionadas en algunos puntos de las normas, hacemos una revisión por la dirección anual, a final de año. En esa fecha, se ha realizado la auditoría de calidad 3 meses antes y la de medioambiente 3 meses después. Las auditorías internas se realizan dos semanas antes que las externas para recoger los datos totalmente actualizados.

◆ Emisiones Co2

OFC 2009:

Se han producido 4.013.227 m de cable (1552 bobinas).

El consumo eléctrico anual ha sido de 578.434 Kwh.

El consumo en carretillas ha sido de 2.000 l de gasoil C y en calefacción consumo de gasoil A de 3.000 l.

Emisiones directas anuales:

	3.000 l de calefacción	2.000 l carretillas	Total
CO2 (Kg) =	8125,0	1476,6	9601,6
CH4 (Kg) =	0,4276	0,0146	0,4422
N2O (Kg) =	0,4276	0,0292	0,4568

◆ Evaluación Proveedores (Apartado de Proveedores en www.ofc.es)

En el presente año se han introducido las **condiciones generales de compra** para proveedores al mismo tiempo que **formularios** de revisión de sus actividades en los que se fomentan el cumplimiento de los **Diez Principios Básicos del Pacto Mundial de Naciones Unidas**.

◆ Patrocinio de la A. D. Nostra Zaragoza

Esta iniciativa pretende conseguir la **integración social de niños zaragozanos de infancia marginada**, en su mayoría inmigrantes, a través del deporte.

El 4 de octubre del presente año OFC suscribió un acuerdo de patrocinio económico con la Asociación Deportiva Nostra Zaragoza, asociación sin ánimo de lucro inscrita en el Registro General de Asociaciones Deportivas de Aragón con el número 1839/1 de la DGA, como Club Elemental, y en la Federación Aragonesa de Balonmano. El objetivo de este patrocinio es consolidar la A.D. Nostra Zaragoza como un referente de la élite balonmano aragonés, involucrado en la integración social a través del deporte.

Para esto la A.D. Nostra Zaragoza a firmado un acuerdo de filialidad con la Asociación Deportiva Balonmano Colores, asociación sin ánimo de lucro, inscrita en el Registro General de Asociaciones Deportivas de Aragón con el número 6138/1 de la DGA, como Club Elemental, y en la Federación Aragonesa de Balonmano, ya que el BM Colores es un club abierto a niños de todas las culturas y razas en donde, a través del balonmano, se integran en el tejido social zaragozano.

Como datos particulares se pueden resaltar que son un total de 90 niños de países diversos: 9 niños de América, 53 niños de África, 16 niños de España, 9 niños de Europa del Este y 3 niños de Portugal, de los cuales el 80 % han nacido en España.

Objetivos

Atendiendo a la nueva Visión de la empresa “*Ser un fabricante fiable de cables especiales con alcance internacional, reconocido por añadir valor a todos sus colaboradores con su compromiso y profesionalidad*”, OFC quiere crecer internacionalmente, como una empresa de capital independiente como alternativa al modelo de consolidación de las grandes empresas multinacionales, apostando por la estrategia competitiva de nicho y haciendo uso de sus diferencias competitivas; la tecnología, la flexibilidad y su estructura de costes.

De esta manera a medio/largo plazo OFC podrá desarrollarse dentro de la situación de consolidación competitiva que está atravesando el sector del cable, en clientes que valoren la calidad y la diferenciación tecnológica del cable de OFC. Al mismo tiempo, a corto plazo (dada la difícil coyuntura económica), reforzar su estructura actual consolidándose en su mercado tradicional.

Para ello OFC está tomando acciones que alineadas con sus factores críticos definidos en su **Plan Estratégico de Desarrollo 2002-2010** permitan:

- Fortalecer el tejido industrial aragonés haciéndolo más competitivo
- Mantener empleo en el corto plazo y generarlo en el medio/largo plazo
- Innovar tecnológicamente para alcanzar otros mercados (nuevos productos y áreas geográficas internacionales)
- Afianzar un sistema de gestión basado en la excelencia
- Desarrollar una responsabilidad social implantando políticas de igualdad
- Adecuar la actividad de una manera sostenible
- Adaptar los productos a las nuevas normativas europeas

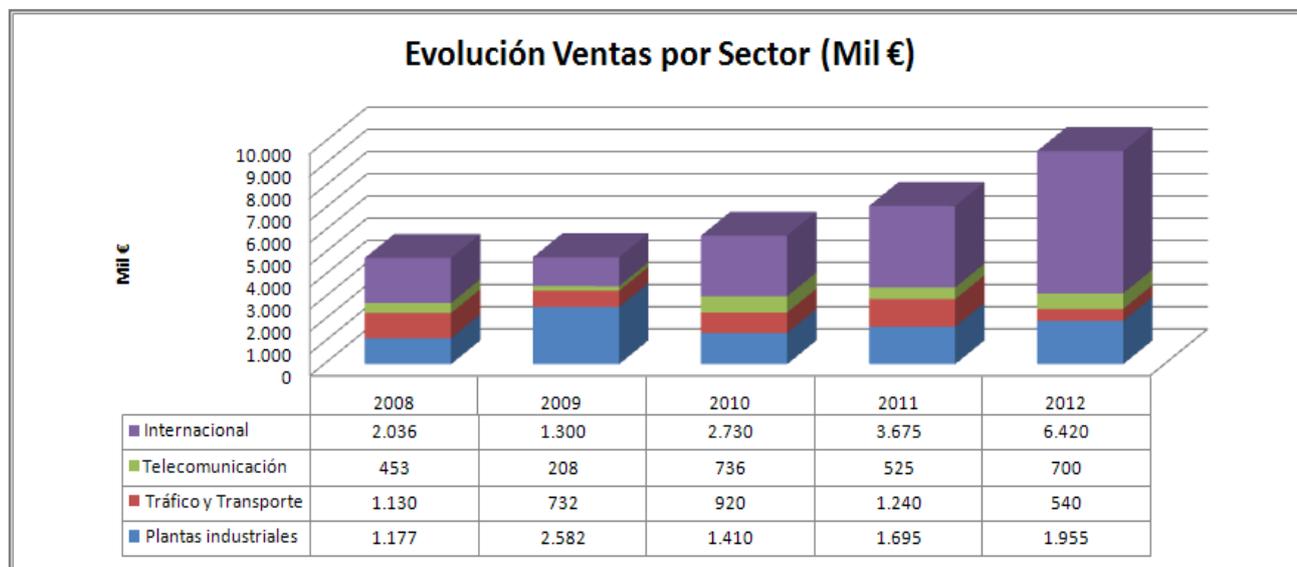
Para ello OFC va a tomar acciones que alineadas con sus factores críticos definidos en su **Plan Estratégico de Desarrollo 2002-2010** que permitan:

- Incrementar las ventas en un **123%** (de 4,3 a 9,6 millones de euros)
- Crecer en mercados internacionales en un **de un 25% a un 43%**

Mediante el:

- Posicionamiento de la Empresa en actores principales de la industria (apalancamiento de referencias actuales)
- Desarrollo de una gama de producto (Cable con protección mecánica)
- Incremento de la capacidad de producción en un **100%** (de 4 a 8 millones de metros anuales)
- Incremento en un **40%** de la plantilla productiva directa (de 25 a 35)

Teniendo como objetivos las previsiones que conforman el siguiente cuadro:



	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010*	2011*	2012*
Empleados Directos	12	12	12	12	12	12	12	19	25	30	35
Residentes	1	1	1	2	5	9	13	14	15	15	15
Mujeres Trabajadoras	-	-	-	1	1	6	9	9	12	14	17
Rentabilidad sobre fondos propios	-	5%	9%	10%	15%	43%	43%	16%	16%	16%	16%

*Previsiones

OBJETIVOS 2010. DIRECCIÓN GENERAL

OBJETIVO	CÓDIGO	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS	PLAZO	SEGUIMIENTO				
							1	2	3	4	
Mejorar la formación del personal y el ambiente de trabajo		Impartir un programa de formación a los trabajadores que incluya Procedimientos y Producto y Mercado	S/N	Director de Operaciones	100 h	30/06/2010	B				
		Alcanzar una cuota individual de accidentalidad de cero accidentes/año	Accidentalidad	Director de Administración y RRHH	30 h	31/12/2010	B				
		Introducir en el plan de formación al menos una sesión de formación en PRL	S/N	Director Gerente	1 h	30/06/2010	B				
		Organizar al menos 3 cursos de formación en gestión para directivos	S/N	Director Gerente	2 h	31/12/2010	B				
		Introducir la evaluación del desempeño en la cultura de la empresa	S/N	Director Gerente	40 h	30/06/2010	B				
		Emitir el Código de Conducta de la empresa	S/N	Director de Administración y RRHH	10 h	30/06/2010	B				

OBJETIVOS 2010. DIRECCIÓN CALIDAD y MEDIO AMBIENTE

OBJETIVO	CÓDIGO	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS	PLAZO	SEGUIMIENTO			
							1	2	3	4
Conseguir una optimización de las cotas de emisiones de CO ₂ a la atmósfera, alcanzando cuotas de emisión indirecta de 0,002 (kg CO ₂ /m fo)		Alcanzar un consumo relativo de luz de 0,128	Consumo de electricidad Kwh/m fo	Director de Operaciones	50 h	31/12/2010	B			
		Realizar una auditoría energética externa	S/N	Director de Operaciones	2500 €	31/06/2010	B	ok	---	---
Conseguir una optimización del consumo de agua en proceso		Realizar formación para un uso correcto	S/N	Directora de Calidad y Medio Ambiente	10 h	30/06/2010	B			
		Realizar revisiones en mantenimiento para evitar fugas	S/N	Directora de Calidad y Medio Ambiente	20 h	31/12/2010	B			
Conseguir una optimización de generación de residuos de pilas (Residuos Peligrosos)		Establecer un indicador para el control de la generación de pilas	S/N	Directora de Calidad y Medio Ambiente	5 h	30/06/2010	B			
		Renovar los equipos, con otros con carga de baterías	S/N	Directora de Calidad y Medio Ambiente	10 h	31/12/2010	B			

OBJETIVOS 2010. DIRECCIÓN OPERACIONES

OBJETIVO	CÓDIGO	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS	PLAZO	SEGUIMIENTO			
							1	2	3	4
DO-008-002 Mejorar la productividad, alcanzando una cifra de 18.000 (4.500.000 m fo/ 25 empleados de producción)		Impartir cursos de formación a los trabajadores	S/N	Director de Operaciones	100 h	31/06/2010	B			
		Reducir en un 5% las NC	S/N	Director de Operaciones	2 h	31/12/2010	B			
		Alcanzar una cuota individual de absentismo de un 4%	Absentismo laboral	Director de Administración y RRHH	30 h	31/12/2010	B			
		Alcanzar una cuota individual de accidentalidad de cero accidentes/año	Accidentalidad	Director de Administración y RRHH	30 h	31/12/2010	B			

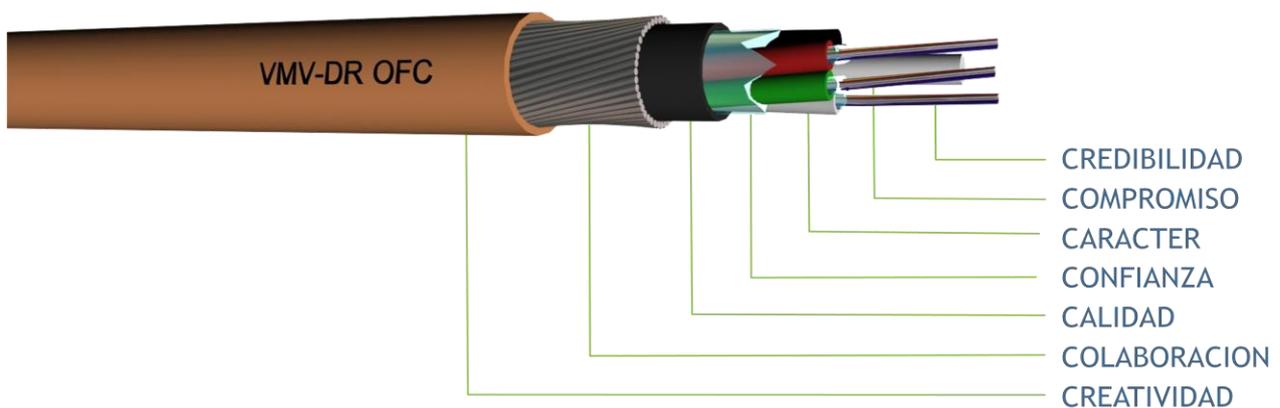
OBJETIVOS 2010. DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS

OBJETIVO	CÓDIGO	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS	PLAZO	SEGUIMIENTO			
							1	2	3	4
RH-006-001 Mejorar el clima laboral, con una calificación global de la encuesta de clima laboral como “Bueno” por 60% de empleados		Obtener un máximo de 4 incidencias de personal	Incidencias	Director de Administración y RRHH	20 horas	31/12/2010	B			
		Alcanzar una cuota individual de absentismo de un 4%	S/N	Director de Administración y RRHH	20 horas	31/12/2010	B			
		Alcanzar una cuota individual de accidentalidad de cero accidentes/año	S/N	Director de Administración y RRHH	20 horas	31/12/2010	B			
	Ofc 2	Implantar la encuesta de clima laboral	S/N	Director de Administración y RRHH	10 horas	31/06/2010	B			
	Co3 1	Cambiar el diseño de los uniformes	S/N	Director de Administración y RRHH	10 horas	31/03/2010	ok	---	---	---
		Realizar una acción formativa sobre PRL	S/N	Director de Administración y RRHH	10 horas	31/09/2010	B			
Obtener una calificación promedio en la adecuación de la formación al puesto de trabajo de 3 sobre 5		Asistencia a cursos 85%	S/N	Director Gerente	10 horas	31/12/2010	B			
		Implantar la evaluación de los cursos de formación por el participante	S/N	Directora de Calidad y Medio Ambiente	10 horas	31/06/2010	B	ok	---	---
		Obtener una calificación promedio en los cursos externos de idiomas de X sobre Y	S/N	Director Gerente	10 horas	31/12/2010	B			

Si quiere saber más acerca de nosotros,
por favor visite

www.ofc.es

¿Cómo se fabrican nuestros cables?



Optical Fiber Cables S.L.

Calle: Nogal 21
Polígono Industrial: Malpica-Alfindén
Código Postal: 50.171
Localidad: La Puebla de Alfindén
Provincia: Zaragoza
País: España
CIF: B-50758267
Teléfono: +34 976 108 749
Fax: +34 976 108 644