

INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL 2015

1. Carta de renovación



November 3, 2015

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

Dear Mr. Secretary-General,

I am pleased to confirm that *Optimus Medina Riley, SL* supports the ten principles of the Global Compact with respect to human rights, labour, environment and anti-corruption. With this communication, we express our intent to advance those principles within our sphere of influence. We are committed to making the Global Compact and its principles part of the strategy, culture and day-to-day operations of our company, and to engaging in collaborative projects which advance the broader development goals of the United Nations, particularly the Millennium Development Goals. *Optimus Medina Riley, SL* will make a clear statement of this commitment to our stakeholders and the general public.

We recognize that a key requirement for participation in the Global Compact is the annual submission of a Communication on Progress (COP) that describes our company's efforts to implement the ten principles. We support public accountability and transparency, and therefore commit to report on progress within *one year* of joining the Global Compact, and *annually* thereafter 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: 2 300 000

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 del 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: 2015

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: Martes, 3 de noviembre de 2015

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.

En este último año hemos definido nuestro código ético por escrito con el fin de hacerlo accesible a empleados, proveedores y clientes, mejorando de esta forma tanto la comunicación interna como externa.

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.

Desde 2014, y como ya se hizo constar en el informe del año anterior, la empresa tiene definida por escrito su política de compras. Seguimos el código ético de la empresa, tanto con nuestros empleados como con nuestros clientes y proveedores.

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 de futuro, en el que trabajamos día tras día poniendo todo nuestro empeño, sigue siendo influir 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. Si bien hasta el momento para tratar las cuestiones generales relacionadas con la empresa nos reuníamos una vez cada 3 meses, en 2015 hemos logrado acortar este tiempo reuniéndonos una vez cada dos meses.

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 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: 75 %
Hombres: 25 %
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 sigue siendo el de contratar personas pertenecientes al 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 el medioambiente.

Cumpliendo el objetivo marcado en el informe anterior la empresa ha creado un programa de reciclaje, separación de residuos y reducción de consumos. Se empezó a implementar en abril de 2014, y durante los meses que lleva en funcionamiento se ha reducido un

5,5% el consumo de luz y agua.

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. Con la creación del programa de reciclaje y reducción de consumos hemos ampliado nuestros conocimientos respecto a los materiales que se pueden reciclar teniendo en cuenta la actividad de nuestra empresa, pero nos comprometemos en seguir haciéndolo de cara a los próximos años.

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 la plantilla entera recicle todo lo reciclable y que nadie malgaste recursos de agua y electricidad. Aún así queremos seguir trabajando para 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.

Uno de los objetivos marcados en informes de años anteriores fue el de aumentar la difusión del código de conducta anti-corrupción en aquellos grupos de interés donde el porcentaje de personas que lo conocían era menor al 100%. En 2014 conseguimos aumentar la proporción en un 2% tanto en el ámbito de clientes como en el de proveedores. En 2015 hemos logrado un incremento del 1% por cada grupo. Nuestro objetivo para el próximo año es seguir aumentando la proporción hasta llegar al 100%.

El porcentaje actual sobre el total entre los grupos de interés que conoce los códigos de conducta anti-corrupción es el siguiente: clientes 93%, empleados 100% proveedores 93%.

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

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). En el último año, la mayoría de los trabajos realizados han sido para clientes de México y EUA.

Las acciones que Optimus lleva a cabo en su oficina matriz con el propósito de cumplir con los 10 principios del Pacto Mundial, se implementan en sus filiales de México y EUA desde que se abrieron. 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 sigue siendo contratar en las filiales trabajadores del colectivo desfavorecido.

En temas de reciclaje y responsabilidad con el medio ambiente las políticas y acciones aplicadas son las mismas. Como en el caso de la oficina matriz, el responsable de acciones medioambientales de las filiales trabaja desde 2014 evaluando el correcto cumplimiento de todas las acciones relacionadas con la preservación del medio ambiente.

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.