

# INFORME DE PROGRESO 2016

**LOGOPOST SEÑALIZACION, S.A.**  
**C/ Carboner, nº 24, Nave 23 P.E. Destro**  
**46980 Paterna (Valencia)**



## **INDICE DE CONTENIDOS**

### **Carta de renovación del compromiso**

#### **Principios Derechos Humanos**

- Análisis
- Actuaciones realizadas
- Medición de resultados

#### **Principios Laborales**

- Análisis
- Actuaciones realizadas
- Medición de resultados

#### **Principios Medioambientales**

- Análisis
- Actuaciones realizadas
- Medición de resultados

#### **Principios Anticorrupción**

- Análisis
- Actuaciones realizadas
- Medición de resultados

## **CARTA DE RENOVACION DEL COMPROMISO**

El año 2016 ha sido un año clave en nuestra existencia, en el que se acometieron importantes y decisivas reestructuraciones y cambios que han hecho que hoy podamos hablar de una empresa renovada y con fortaleza, en la que tanto la Dirección como la plantilla que la conforman, tienen la clara convicción de ir avanzando en el cumplimiento de los 10 principios contenidos en el Pacto Mundial.

Logopost Señalización, S.A. es una empresa dedicada a la fabricación, suministro e instalación de elementos de imagen corporativa, señalética, merchandising y marketing dinámico dirigidos fundamentalmente al mercado nacional; en nuestra evolución, hemos incorporado en 2016 una nueva línea de negocio a la que hemos denominado Efficiency, dedicada al Project Management.

También hemos trasladado nuestro centro de trabajo a unas instalaciones más modernas, acordes con la nueva trayectoria emprendida.

Pero a pesar de los cambios organizativos, productivos y estructurales acontecidos en este último año, continuamos manteniendo e impulsando el espíritu que siempre nos ha guiado de ser respetuosos con el medio ambiente, vigilar nuestro entorno, cumplir las normativas vigentes en materia laboral y de prevención de riesgos laborales, velar por la aplicación de los Derechos Humanos y condenar la corrupción y las prácticas no deseables.

Mediante el presente documento, declaramos nuestro compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial, tanto para su cumplimiento como para su difusión.



Fdo. Auxi Postigo Morató  
Directora Financiera

## INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

LOGOPOST SEÑALIZACIÓN, S.A. es una empresa que comenzó su andadura en el año 1986, contando por tanto, con un largo trayecto recorrido y una amplia experiencia. Desde aquellos inicios a las fechas actuales hemos ido transformando nuestros sistemas, líneas de producción y artículos, incorporando nuevas tecnologías, etc. Pero siempre teniendo en nuestra mente las premisas de respeto al medio ambiente y a los derechos de los trabajadores. Ello nos ha posicionado como una empresa seria y responsable dentro de nuestro sector, con amplia presencia en el mercado nacional.

En 2016 contamos con un equipo de 25 personas de media.

Nuestras oficinas centrales y fábrica están ubicadas en Paterna (Valencia), en la C/ Carboner, nº 24, Nave 23 del P.E. Táctica y también disponemos de una delegación comercial en Madrid, en Paseo de la Castellana, 161, planta 12E, Despacho 1.

Nuestros grupos de interés son Clientes, Proveedores, Empleados y Sociedad, que son los principales grupos que se relacionan con la empresa y pueden verse afectados por su actividad y sus decisiones.

## PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS

**Principio 1.-** Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

### **Análisis**

Tras el análisis realizado, la entidad no ha detectado que se haya vulnerado en ningún momento este principio dentro de nuestro ámbito de influencia.

### **Actuaciones realizadas**

Este año hemos puesto especial énfasis en el cumplimiento de la normativa en PRL entre nuestros empleados y en la coordinación de actividades empresariales con nuestras subcontratas.

Hemos vigilado el uso de equipos de protección individual y su adecuación al trabajo realizado, la formación e información de riesgos y velado por la salud general de los trabajadores.

### **Medición de resultados**

La existencia de cero accidentes laborales, tanto de nuestros propios trabajadores como de los de las subcontratas en la realización de trabajos para Logopost es el indicador que mejor avala que el trabajo desarrollado ha ido en la buena dirección.

Lo anterior nos ha permitido participar y haber obtenido el Bonus 2016 por parte de nuestra mutua, como reconocimiento a nuestra labor.

**Principio 2.-** Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

### **Análisis**

Somos una empresa que opera a nivel nacional, por lo que los grupos de interés (clientes, proveedores, empleados, sociedad) en los que influye y con los que se relaciona pertenecen a España.

La mayoría de los proveedores son pymes, ubicadas en territorio nacional y sólo un pequeño porcentaje provienen de países de la UE en los que están ampliamente instaurados la cultura del respeto a los derechos y libertades.

Con los clientes operamos también a nivel nacional, si bien muchos de ellos son grandes entidades con implantación mundial.

La relación y respeto hacia nuestros empleados se manifiesta en la nula existencia de conflictos laborales en 2016.

### **Actuaciones realizadas**

Se han llevado a cabo las siguientes actuaciones, según cada grupo de interés:

- Proveedores: con aquellos que ya lo son desde hace tiempo, existe una relación personal, se ha visitado sus instalaciones, se conoce su trayectoria y se tiene constancia de que en ellas se cumple este principio de no vulneración de Derechos Humanos. Respecto de los nuevos que han ido comenzado a trabajar en 2016, hemos pedido referencias e informes a empresas especializadas. No se ha dado ningún caso en que hayamos tenido que dejar de trabajar con ninguno de ellos por incumplimiento.
- Clientes: la mayoría de ellos son importantes empresas con amplias políticas de RSC, implicadas en defensa de los derechos humanos y el medioambiente, con Códigos de Ética y Conducta desarrollados y de

obligado cumplimiento por parte de la propia entidad de todos aquellos interlocutores que con ellas se relacionan.

- Empleados: apostamos por la igualdad de género a nivel de condiciones laborales como retributivas; facilitamos la conciliación de la vida laboral con la familiar, teniendo varias empleadas acogidas a la reducción de jornada por tal motivo; vigilamos el cumplimiento de la normativa en PRL; con motivo del traslado de las instalaciones, hemos realizado la evaluación de riesgos y planificación preventiva.

### **Medición de resultados**

- Ausencia de incidencias de relevancia con los proveedores.
- Consecución de la adjudicación de importantes proyectos, cosa que no hubiera sido posible si hubiera habido la mínima sospecha por parte de los clientes, de que somos una empresa que no respeta los derechos y libertades, con confrontación laboral y social.
- Buen ambiente laboral.

## **2.- PRINCIPIOS LABORALES**

**Principio 3.-** Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación 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 la ocupación.

### **Análisis**

Pertenecemos al ámbito de aplicación del Convenio Provincial para la Industria y Servicios del Metal de Valencia, respetando y aplicando los acuerdos que en él se han alcanzado.

Tenemos reconocido el derecho a la libertad de afiliación.

Existe una comunicación fluida entre el Departamento de RRHH y todos los empleados de la empresa, estando abiertos a sugerencias que redunden en un beneficio común.

Se respeta el número de horas marcadas como laborales por el Convenio Colectivo y se aplica la revisión salarial pactada anualmente, sin distinción de género a la hora de materializarla.

Contamos con empleadas y empleados tanto en fábrica como mano de obra directa, como en oficinas, en puestos de dirección, diseño, administración, comercial, etc., con asignación de idénticas categorías a idénticos puestos de trabajo, no existiendo discriminación salarial.

Los datos estadísticos son:

Directivos Mujeres: 75%

Directivos Hombres: 25%

Empleados mujeres: 50%

Empleados hombres: 50%

Mayores de 45 años: 46%

Menores de 35 años: 21%

La empresa no cuenta con trabajadores menores de edad.

### **Actuaciones realizadas**

Destacan las siguientes:

- Se ha respetado y mantenido la igualdad de condiciones laborales para toda la plantilla, en la que el peso de mujeres frente a hombres es el mismo.
- Continuamos cumpliendo la normativa establecida por la Ley de Integración Social del Minusválido, a pesar de tener una plantilla inferior a 50 trabajadores y no estar obligados a ello, con un porcentaje del 4% de empleados con discapacidad.
- Ha mejorado la comunicación interna entre la empresa y los empleados, con la realización de reuniones periódicas.
- Se han realizado reuniones periódicas de Dirección con toda la plantilla para hacer conocer y explicar los proyectos de la empresa.
- Se han mantenido las reuniones entre los operarios con el objetivo de mejorar la comunicación, eliminar situaciones de fricción y aumentar la productividad.
- Hemos respetado los acuerdos establecidos en la negociación colectiva que contiene el Convenio al que estamos adscritos.
- Se respeta el derecho de libre afiliación sindical.
- Los dos Delegados Sindicales son mujeres.



### **Medición de resultados**

Los resultados se miden a través de:

- Buen ambiente de trabajo.
- Ausencia de denuncias por discriminación o por no falta o incorrecta aplicación del Convenio Colectivo y de las demás normas laborales.

### **3.- PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES**

**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

### **Análisis**

Disponemos del certificado de conformidad en gestión ambiental, ISO 14001:2004 y aprobamos la auditoría anual realizada en Octubre de 2016.

Se continúa con la gestión de los residuos generados tanto de pintura, aluminio, hierro, envases, etc. como en oficinas, como tóner y papel.

Seguimos fomentando el uso de la tecnología Leds en los artículos luminosos que desarrollamos.

### **Actuaciones realizadas**

Entre otras, podemos mencionar las siguientes:

- El cambio a unas instalaciones con un tamaño menor, más acorde con la naturaleza de nuestra actividad, con un menor peso de los costes estructurales, en el mes de septiembre.
- Se ha buscado una nueva empresa para la gestión de los residuos generados en fábrica.
- Continuamos trabajando con la misma empresa en la gestión de los residuos de oficinas.
- Pertenecemos a ECOLUM, Fundación para el reciclaje de aparatos de iluminación y somos empresa colaboradora en la recogida de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos.

### **Medición de resultados**

Los resultados se miden a través de:

- Se ha reducido el importe de la factura de luz.
- Seguimos siendo una empresa no contaminante y respetuosa con el medio ambiente.
- Concienciación de los empleados en un uso óptimo de los recursos.

## **4.- PRINCIPIOS DE ANTICORRUPCION**

**Principio 10.-** Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

### **Análisis**

Totalmente conformes con la exposición de este principio, condenamos toda práctica y forma de corrupción y extorsión.

Su impacto en la economía, en la sociedad y en las empresas es negativo, pues impide que operen el libre mercado y la competencia.

De hecho, nuestros principales clientes son grandes compañías que para poder trabajar con ellos exigen la firma de una declaración contraria a toda práctica corrupta. Y eso mismo, es exigencia hacia nuestros proveedores.

### **Actuaciones realizadas**

La aplicación del principio, opera tanto a nivel de proveedores como de clientes. Destacar:

- Para poder presentarnos a licitaciones y proyectos, se nos exige la firma de un compromiso anticorrupción.
- Presentación de las cuentas anuales en el Registro Mercantil, clara muestra de transparencia y claridad.
- Compromiso público de la Dirección de la empresa a una tolerancia cero a la corrupción.

### **Medición de resultados**

En este apartado los resultados se han medido:

- El concepto de seriedad, compromiso y calidad que los clientes tienen de nuestra empresa, manifestado en que siguen contando con nosotros para la puesta en marcha de sus proyectos.
- Respecto de los proveedores, la selección de los mismos utilizando estrictamente criterios de calidad, ya que una errónea elección basada en criterios poco objetivos, puede tener graves repercusiones en nuestra imagen.