

CODIGO ÉTICO

DID AUTOMATION S.L.



INDICE

Código Ético de Did Automation	
Definición	Página...03
Finalidad	Página...03
Destinatarios	Página...03
Código de Principios y Valores	Página...04
Normas Generales de Conducta:	
Compromiso con los derechos humanos y laborales	Página...05
Estándares Laborales	Página...05
Medio Ambiente	Página...05
Competencia leal y Anticorrupción	Página...06
Seguridad y Salud en el trabajo	Página...06
Calidad	Página...07
Prevención	Página...08
Principios de actuación para nuestros grupos de interés	
Empleados	Página...09
Clientes	Página...12
Proveedores y Subcontratistas	Página...13
Responsabilidad, Control, Procedimiento, Aprobación y Marco normativo	
Responsabilidad Social Corporativa	Página...14
Control de Aplicación, Aprobación y Vigencia	Página...15
Procedimiento	Página...15
Aprobación y vigencia del código ético	Página...16
Marco normativo	Página...17
Formas de contacto	Página...19

Código Ético DID AUTOMATION S.L.

Definición:

El código Ético de DID AUTOMATION S.L., a partir de ahora Deide, son los principios que han de guiar y orientar el comportamiento profesional de sus empleados, en el marco de sus actividades y obligaciones laborales y profesionales.

Este código ético recoge el compromiso de Deide de actuar conforme a unos valores que garanticen un comportamiento responsable y con absoluto respeto a la legalidad vigente, en todas las relaciones de la empresa, en sus propios empleados, con sus clientes, con sus proveedores y subcontratas y con la sociedad en general.



Finalidad:

La aplicación de un código ético representa el compromiso expreso de la empresa de aceptar unos criterios de conducta a cuyo estricto cumplimiento se vincula.

Destinatarios:

Son destinatarios del código ético de Deide, todos sus empleados, que deberán conocer y aceptar su contenido y obligarse a su cumplimiento en el momento de la incorporación a la empresa.

Los proveedores, subcontratistas, clientes y cualesquiera terceros que mantengan relaciones jurídicas con DID AUTOMATION S.L., en adelante grupos de interés, quedarán amparados por los principios del presente código en cuanto les sea de aplicación.



Código de Principios y Valores

- PRIMERO:** La fe en la iniciativa privada, en cuanto motor de la economía y fuente de la prosperidad colectiva.
- SEGUNDO:** El respeto a la legalidad vigente.
- TERCERO:** La sensibilidad hacia las carencias sociales y la actuación basada en criterios de ética profesional, pauta de nuestro comportamiento.
- CUARTO:** La permanente atención a las demandas de servicios de automatización, que la sociedad reclame, eje fundamental de nuestro proyecto empresarial.
- QUINTO:** La satisfacción de nuestros clientes, con la calidad comprometida. En nuestra empresa nos preocupamos por la calidad de nuestros productos, nuestra marca, DEIDE, certifica que todos sus productos cumplen la norma UNE-EN-ISO 9001:2015, siendo objetivo prioritario de nuestra oferta de servicios y legítima justificación del beneficio empresarial.
- SEXTO:** La vocación de innovación creativa y de liderazgo, rasgos característicos de nuestra cultura.
- SEPTIMO:** El mantenimiento de la solvencia económica y la gestión eficaz de nuestros recursos, bases de nuestro proyecto económico y garantía de su continuidad.
- OCTAVO:** La corresponsabilidad en la gestión y la ordenada delegación de funciones, bases de nuestro estilo de dirección.
- NOVENO:** La formación y desarrollo de nuestros trabajadores; las políticas activas para la conciliación de la vida laboral con la familiar, el respeto al principio de igualdad, la prevención del acoso sexual, acoso moral o por razón de sexo, pilares de nuestra política de Recursos Humanos.
- DECIMO:** El respeto al medio ambiente y la aplicación de medidas preventivas que garanticen la seguridad y la salud de nuestros trabajadores, marco para el desarrollo de todas nuestras actividades.

NORMAS GENERALES DE CONDUCTA

Compromiso con los derechos Humanos y Laborales:

Adhesión y respeto al Pacto Mundial de Naciones Unidas y a la declaración de la Organización Internacional del Trabajo, respetando los siguientes principios:

Principio 1: Deide apoya y respeta la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: En Deide nos aseguramos que no somos cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Estándares Laborales:

Principio 3: Apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

Principio 5: Apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación

Medio Ambiente

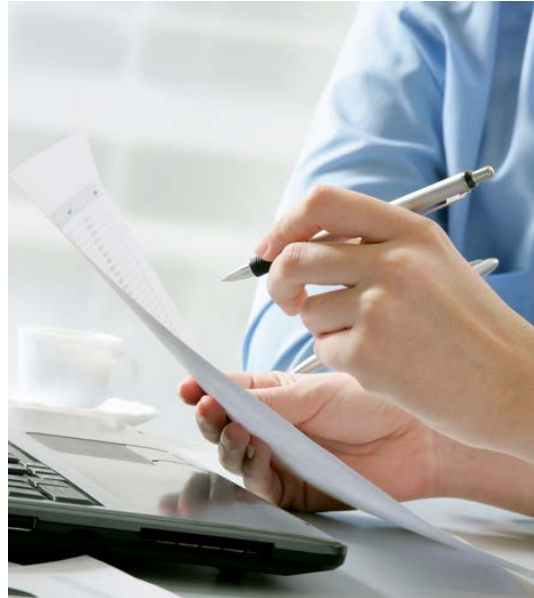
Desarrollo de la actividad desde el respeto al medio ambiente, cumpliendo con los estándares establecidos en la normativa al respecto.

Compromiso con el desarrollo sostenible, que se sustenta en la puesta en marcha de una Política, que permita tener identificados los efectos ambientales que genera cada una de sus actividades con el objetivo de minimizar el impacto ambiental. Respetando los siguientes principios:

Principio 7: Deber de mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: Deber de fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Deber de favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



Competencia Leal y Anticorrupción:

Compromiso para competir en los mercados de forma leal, cumpliendo con la normativa de defensa de la competencia. Respetando el siguiente principio:

Principio 10: Luchar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Seguridad y salud en el trabajo:

Protección de la integridad y salud de nuestros trabajadores a través de una política de seguridad y salud en el trabajo, basada en el cumplimiento estricto de todas las regulaciones, la formación y la gestión preventiva de los riesgos laborales.

Compromiso de dotar a nuestros empleados de los recursos necesarios para que puedan desempeñar sus funciones con seguridad y en un entorno saludable. Compromiso de los empleados de observar un cumplimiento riguroso de las normas de salud y seguridad en el trabajo y de hacer un uso responsable del equipamiento que tengan asignado, velando por su propia seguridad y, en general, por la de todas las personas que pudieran verse afectadas por sus actividades.

Velar por la aplicación, tanto por parte de los proveedores como de los subcontratistas con los que la Compañía opere, del estricto cumplimiento de toda la normativa legal que les sea aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo y protección del medioambiente.

CALIDAD:

Nuestra **POLÍTICA DE GESTIÓN DE CALIDAD** establece:

El **COMPROMISO** de proporcionar y mantener los máximos niveles de calidad del servicio y producción. Con unos **VALORES** que nos caracterizan como organización, **PROFESIONALIDAD, EXPERIENCIA Y TRATO CERCANO. ASESORAMIENTO TÉCNICO Y ATENCIÓN INMEDIATA.**

El **PROPÓSITO** es ser una organización orientada a la gestión por procesos y análisis de riesgos, para asegurar el control y mejora de los mismos, la integración de nuestro personal en su desarrollo y el cumplimiento del compromiso de calidad, a fin de buscar la máxima satisfacción de nuestros clientes. Así como en nuestro entorno social. Todo fundamentado en el desarrollo de las personas, como elemento indispensable para lograr la **MEJORA CONTINUA** de nuestros procesos, el sentido de pertenencia a la organización y su realización personal.

Conscientes de la necesidad de contar con Sistemas Normalizados de reconocimiento internacional, la organización ha alineado su Sistema de Gestión de Calidad a la norma **ISO 9001:2015**. Por Ello, la Dirección se compromete a liderar y mantener un Sistema de Gestión de Calidad en la organización basado en la mejora continua y en las siguientes directrices:

- El serio compromiso de conocer las necesidades y expectativas de nuestros clientes y partes interesadas, para lograr su satisfacción, y de mejora continua, estableciendo y verificando el cumplimiento de los objetivos y metas anuales.
- El compromiso del cumplimiento de la legislación y reglamentación aplicable, así como de los requisitos que se suscriban.
- El compromiso por la revisión continua de las competencias y mejora continua, a fin de garantizar la calidad de los servicios y su capacidad de afrontar los retos crecientes que nos plantean nuestros clientes.

Todo nuestro personal acepta el compromiso de mejorar la calidad de los servicios y de los procesos auxiliares de la empresa, dentro de los diferentes puestos de trabajo.



PREVENCIÓN:

La dirección de Did Automation entiende que la prevención de riesgos laborales es parte integrante de la gestión de la organización. Por ello, se compromete a alcanzar el máximo nivel de seguridad y salud en el trabajo cumpliendo la legislación vigente en esta materia y basándose en el principio de la mejora continua de la acción preventiva.

Con el fin de conseguir la mejora continua del sistema de gestión de la prevención, la Dirección garantizará la participación y la información de todos los trabajadores, el derecho a ser consultados y la suficiente y adecuada formación teórica y práctica sobre los riesgos específicos de su puesto de trabajo y de los generales de empresa a los que pudiera estar expuesto. Ello se hará extensivo tanto al personal de la plantilla como al personal de nueva incorporación (temporales, fijos o los procedentes de empresas de trabajo temporal), mediante la provisión de los recursos necesarios.

Todos los empleados de la empresa tienen un papel importante a desempeñar en la mejora de las condiciones de trabajo. Todos somos responsables de cooperar de la manera más adecuada y de tomar las medidas necesarias para asegurar nuestra seguridad y salud y la de nuestros compañeros.



Principios de actuación para nuestros grupos de interés.

EMPLEADOS

Cumplimiento de la legalidad vigente:

Todos los empleados velarán por el cumplimiento de la legislación y normativa vigente en el lugar en el que desarrollen su actividad. Asimismo, en todo momento respetarán los compromisos y obligaciones asumidos por la empresa en sus relaciones contractuales con terceros.

Conciliación de vida familiar y profesional:

El equilibrio entre las obligaciones laborales y la vida personal y familiar, se obtiene mediante una política de recursos humanos que genere medidas que hagan posible compatibilizar el compromiso con la empresa, con el tiempo necesario para el desarrollo de un proyecto personal de vida.

Profesionalidad en el trabajo:

Los empleados de Deide actuarán en el ejercicio de aquellas competencias que les estén atribuidas por razón de sus cargos, poniendo en práctica criterios que conduzcan a la mayor eficacia, al menor coste posible, siguiendo siempre las pautas que, según su respectiva formación técnica, sean, en cada caso, las pertinentes.

Desarrollo profesional

Política de información: *Todos los empleados serán informados y aceptarán los principios y criterios en que la empresa basa su desarrollo profesional, la eficacia de su gestión y el fortalecimiento de su compromiso con los fines y objetivos de la Empresa.*

Compromiso con la formación: *Cada empleado deberá atender a su propia formación, utilizando todos los medios que la empresa pone a su disposición, en un compromiso constante consigo mismo y con la empresa dirigida a actualizar e incrementar su formación, a fin de alcanzar su pleno desarrollo profesional y el logro de sus objetivos personales.*

Promoción profesional: *La promoción interna en Deide está basada en principios de capacidad, competencia y méritos profesionales. Las decisiones al respecto, se adoptarán conforme a criterios claros, objetivos y transparentes. Todos los empleados serán informados de las herramientas de evaluación de su rendimiento y valoración de sus resultados, que en cualquier caso estarán basadas en criterios de objetividad y transparencia.*

Principio de no discriminación e igualdad de oportunidades:

Compromiso con la creación de un entorno de trabajo donde todos los empleados sean tratados con imparcialidad, respeto y dignidad, poniendo especial atención en impulsar la igualdad de oportunidades y el trato a todos los empleados de manera justa y sin prejuicios eliminando cualquier tipo de discriminación, cualquiera que sea su causa u origen.

Entorno respetuoso de trabajo y sin acoso:

Rechazar cualquier manifestación de acoso, abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil, favoreciendo un entorno de trabajo agradable y seguro.

En este sentido, la empresa, ha implantado el compromiso con la persecución de cualquier tipo de acoso o violencia dentro del ámbito laboral, así como establecer todos los mecanismos preventivos y de procedimiento para actuar en casos de denuncias de empleados víctimas de acoso, dando a estos todas las garantías necesarias para proteger sus derechos en el ámbito de su Organización.

La empresa pone a disposición de sus empleados, a través del procedimiento reflejado en este documento, un canal que permite comunicar de forma confidencial aquellas actuaciones o conductas que puedan considerarse que vulneran un entorno respetuoso o cualquier forma de acoso. Nuestro comité de ética velará por el pleno cumplimiento de todos los principios adquiridos en este documento.

Uso y protección de los activos empresariales:

La empresa pone a disposición de sus empleados los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional. Deide se compromete a hacer buen uso de los medios materiales e inmateriales que se ponen a su alcance.

Recursos de informática y comunicaciones:

Los recursos de informática y comunicaciones, y especialmente el correo electrónico e Internet, deben ser usados única y exclusivamente para el desempeño de las funciones profesionales de los empleados, pudiendo someterse su uso a seguimiento o auditorías en cualquier momento.

Estilo de dirección de los mandos y directivos de DID AUTOMATION S.L.

La atribución de competencias directivas en todos los niveles de nuestra Organización, llevará consigo, también, la asunción de las responsabilidades derivadas de la toma de decisiones. El ejercicio del mando será también escuela de formación, ejercicio de evaluación constante, estímulo del talento y cauce de desarrollo profesional de nuestros empleados, mediante el diseño de planes de carrera y de sucesión de puestos directivos.

Los directivos y mandos de la empresa son responsables de la motivación y comunicación entre los miembros de sus equipos, fomentando para ello un estilo de dirección participativo en el que se potencie la comunicación, se practique la delegación y se fomente la iniciativa, el trabajo en equipo, la orientación a resultados y la colaboración con los demás.

Recursos Financieros:

Los empleados se responsabilizarán del uso correcto de los recursos financieros que les sean facilitados, tales como gastos de viaje, dinero efectivo y estancia entre otros, en que incurran en el ejercicio de su actividad. Toda disposición, a título gratuito, de bienes o servicios de la empresa, deberá estar expresamente autorizada por el departamento correspondiente.

En el ejercicio de las funciones propias de sus cargos, los empleados de Deide, no podrán solicitar o recibir, por sí, regalo o presente alguno que tenga por finalidad influir en sus decisiones, debiendo comunicar a sus superiores cualquier proposición que en ese orden reciban.

Conflictos de Interés, Oportunidades de Negocio y Otras Actividades:

Los empleados de Deide, están obligados a comunicar a sus respectivos superiores la existencia de eventuales conflictos de intereses que puedan existir entre ellos mismos –o personas a ellos vinculados-y la empresa.

Oportunidades de Negocio:

Los empleados no podrán aprovechar, en beneficio propio o de persona a ellos vinculada, informaciones u oportunidades de negocio de las que hayan tenido conocimiento por razón de su trabajo.

Otras Actividades:

Los empleados de Deide, no podrán realizar otras actividades, bien sea en nombre propio, o al servicio de terceros, remuneradas o no, cuando resulten incompatibles con las obligaciones derivadas de su relación laboral con DID AUTOMATION S.L.

Confidencialidad de la Información:

Todos los empleados de Deide, están obligados a proteger la información, confidencialidad o reservada de que sean conocedores por razón de su cargo, ya sea técnica, financiera, comercial o de cualquier otro carácter y no usar de ella fuera del ámbito de su relación laboral, ni revelarla a terceros sin el previo consentimiento escrito de la empresa, excepción hecha de aquellas solicitudes de información que le sean exigidas por la autoridad judicial o administrativa, en términos legales.

Aquellos empleados que por razón de sus altas responsabilidades tengan acceso a información especialmente sensible, podrán ser exigidos por la empresa, para suscribir compromisos específicos de confidencialidad como anexo a su contrato de trabajo.

La empresa garantizará a sus empleados, proveedores, clientes y a cualesquiera terceros que con ella tengan relación, el fiel cumplimiento de la normativa sobre protección de datos, adoptando las pertinentes medidas en su Organización para que dicha normativa tenga plena eficiencia, ya que está suscrita a la L.O.P.D.

Propiedad Intelectual:

El derecho de usar o explotar, en forma industrial o comercial, cualesquiera innovaciones o invenciones que produzcan, en el ejercicio de su actividad laboral, los empleados de Deide, y que den lugar a marcas, patentes, modelos de invención, derechos de autor, dibujos y modelos industriales, etc., pertenecerán a DID AUTOMATION S.L., quien los protegerá en los términos establecidos por la Ley.

CLIENTES

Calidad de Servicios:

La satisfacción de nuestros clientes por los servicios realizados por nuestra empresa, se constituye en el objeto prioritario de nuestra actividad empresarial.

Confidencialidad:

Se garantizará que la información que la empresa posea, derivada de sus relaciones con sus clientes, quede debidamente amparada por la legislación sobre protección de datos de carácter personal.

Relación con clientes:

Todas las relaciones que la empresa mantiene con sus clientes, quedarán debidamente documentadas en la forma que jurídicamente sean procedentes, y expresadas en términos claros que permitan determinar con precisión los derechos y obligaciones nacidos de las referidas relaciones.

Satisfacción es el concepto clave para **DEIDE** en su relación con sus clientes, consiguiendo una fidelización plena gracias a la estrategia empresarial que desarrolla en función de las necesidades y de su satisfacción bajo cuatro compromisos fundamentales; especialización, calidad, servicio y garantía.

Todos los empleados deben ser conscientes de que el éxito en la relación con los clientes radica en la correcta prestación de los servicios ofrecidos. Para ello, y con el fin de alcanzar los niveles de calidad comprometidos, la empresa pone a su disposición de sus empleados los medios necesarios para el desarrollo de su actividad.

La Dirección y todo el personal de DID AUTOMATION, adquieren el firme compromiso de satisfacer las necesidades del cliente, desde la aplicación de los criterios definidos en nuestra política de Calidad.

Cientes de DID AUTOMATION S.L.



PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS:

Política de Selección:

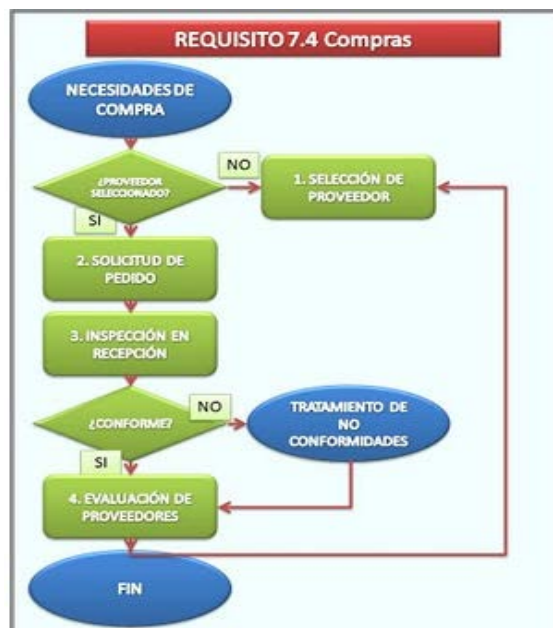
La selección de proveedores y subcontratistas, se hará con criterios de transparencia, objetividad y libre concurrencia de manera que se garanticen la calidad del bien adquirido o del servicio cedido y las mejores condiciones económicas, valorando, especialmente, la solvencia técnica y financiera del proveedor y subcontratista y la experiencia habida de relaciones anteriores con los mismos.

Relación con Proveedores:

Los empleados deberán cumplir y respetar la normativa interna de la empresa a la hora de proceder a la homologación de proveedores, así como en la adjudicación de trabajos, suministros y servicios.

La empresa pondrá los medios necesarios para evitar que intereses personales de sus empleados influyan decisivamente en todos los procesos más arriba referidos.

Did Automation, realiza una evaluación continuada de sus proveedores y subcontratistas sobre el cumplimiento de requisitos medioambientales, de calidad y de seguridad laboral.



Confidencialidad:

El conocimiento de información protegida que Did Automation tenga acceso como consecuencia de su relación con proveedores y subcontratistas, contará con las garantías previstas en la Ley de Protección de Datos.



RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

La política de nuestro Sistema Integrado de Gestión, no solo compromete los aspectos directamente referidos al Diseño e Instalación de Automatizaciones, Mantenimiento industrial y Aplicaciones informáticas, sino también el conjunto de relaciones que nos unen con clientes, empleados, proveedores, colaboradores y entorno social y todo ello con el fin de proporcionar a todos seguridad y confianza en nuestra empresa, en el marco de un deseo constante de perfeccionar nuestros Sistemas de Gestión que han de constituir un punto de referencia para poder establecer y revisar los objetivos marcados.

DID AUTOMATION S.L., manifiesta su compromiso con los principios de la Responsabilidad Social Corporativa, promoviendo y contribuyendo de forma activa y voluntaria al desarrollo social y económico. Los principales valores y principios del proyecto empresarial de Deide son:

- Cuidar y respetar a los empleados.
- Informar y asesorar fielmente a los clientes, eje fundamental para transmitir nuestros valores.
- Seguir un comportamiento responsable con los proveedores.
- Minimizar y cuidar el impacto ambiental.
- No se apoyan directa o indirectamente actividades que no cumplan con unos mínimos en comportamiento ético con la sociedad y su entorno.

Forman parte del conjunto de acciones que integran el concepto de Responsabilidad Social Corporativa tanto los principios relativos a la formación a los empleados como los relativos a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Nuestro fin, es que Deide, no sólo asegure la máxima Eficiencia económica, sino que también disponga de mayor legitimidad moral y logre la máxima aceptación social a través de su gestión, satisfaga de forma equilibrada el conjunto de diferentes expectativas que mantienen sus Grupos de Interés (empleados, accionistas, proveedores, comunidad, clientes, etc.) sobre su comportamiento y resultados.

Asumimos el compromiso para contribuir de forma positiva y relevante al desarrollo social sostenible de nuestra comunidad, logrando aglutinar las nuevas preocupaciones sociales y medioambientales, con las tradicionales comerciales y económicas, con el fin de aplicar dicho compromiso, Did Automation ha suscrito una normativa interna de gestión integrada, publicada en nuestra web.



CONTROL DE APLICACIÓN, APROBACION Y VIGENCIA

Con el fin de garantizar el cumplimiento del Código Ético, existirá un Comité de Ética compuesto por:

- Gerencia
- Responsable de Administración//Recursos Humanos
- Representante de los trabajadores.

El Comité de Ética tendrá asignadas las siguientes funciones:

1. Interpretar el Código y resolver las consultas que se planteen.
2. Recibir y evaluar comunicaciones relacionadas con la aplicación del Código. En concreto, dictaminar en los casos de expediente laboral por violación del Código.
3. Tramitar las comunicaciones recibidas, si procede, hasta dictar una resolución.
4. Elaborar anualmente informes sobre el nivel de cumplimiento del Código Ético, elevando las recomendaciones que considere necesarias para mejorar su contenido, facilitar su comprensión o velar por su salvaguarda.

PROCEDIMIENTO

La empresa Did Automation pone a disposición de sus empleados, a través del presente procedimiento, un canal que permite comunicar de **forma confidencial** aquellas actuaciones o conductas que puedan considerarse que vulneran los principios establecidos en el Código Ético.

Cualquier empleado de Deide podrá denunciar los presuntos incumplimientos que detecte del Código Ético en la empresa o en sus empleados.

Este procedimiento garantiza que quede preservada la identidad de la persona que comunique una actuación anómala.

Asimismo, los empleados pueden hacer uso de este procedimiento para consultar dudas o proponer mejoras en los sistemas existentes en la Compañía, en las materias objeto del Código.

Las comunicaciones que contengan denuncias de incumplimiento o consultas relativas a la interpretación o aplicación del Código Ético, podrán hacerse llegar al Comité de Ética a través de correo electrónico a la dirección gestión@didautomation.com, o a la atención del Comité de Ética a la siguiente dirección: Calle 117-24-V 46116 Moncada (Masías)-VALENCIA, El Comité de Ética asume el compromiso de resolver cualquier asunto que sea sometido a su competencia.

Para poder dar por válida una denuncia deberán concurrir, como mínimo, los siguientes requisitos:

1. Identidad del denunciante.
2. Contenido de la denuncia y pruebas o indicios en que se apoye.
3. Persona o personas a quienes se atribuyan los hechos denunciados.

El Comité de Ética analizará la información presentada y hará las pertinentes averiguaciones. Una vez evaluado el resultado de las mismas, el Comité determinará la admisibilidad o no de la denuncia, y si procede, trasladará el expediente con toda la información a la Dirección del Departamento de Auditoría Interna para que complete la investigación, concluyendo el proceso con la propuesta de resolución que el Departamento de Auditoría Interna elevará al Órgano de la

Empresa a quien corresponda dictar la resolución que, como consecuencia de la incoación del expediente, se adopte.

De dicha resolución se dará traslado, a los efectos procedentes, al departamento de recursos humanos, quien aplicará las medidas disciplinarias oportunas, conforme a la legislación laboral aplicable, que pueden llegar a la extinción de la relación laboral, sin perjuicio de otras responsabilidades en que el empleado hubiese podido incurrir.

Los empleados tienen el deber de informar al Comité de Ética, cuando tengan indicios razonables de la comisión de alguna irregularidad, violación de las leyes o del propio Código Ético de DID AUTOMATION S.L.

APROBACION Y VIGENCIA DEL CÓDIGO

El presente Código Ético ha sido aprobado por el Comité de Ética de Did Automation el 6 de junio de 2016 y revisado en el año 2022.

El Código se revisará y actualizará con la periodicidad que indique el Comité de Ética.

Quedando aprobado y autorizado por el presidente del comité de Código ético D. José Antonio López Reyes.



Fdo. D. José Antonio López Reyes.



MARCO NORMATIVO

En Europa, las administraciones públicas han adoptado un papel predominante y líder en la difusión y fomento de la RSE. La publicación en el año 2001, por la Comisión Europea del llamado Libro Verde de la RSC supuso uno de los grandes hitos, al reconocer expresamente que la RSE podría contribuir de manera significativa a crear una economía competitiva capaz de conseguir un incremento económico sostenible, con mejoras en el empleo y una mayor cohesión social. Desde entonces las instituciones europeas han seguido trabajando con el objetivo de fomentar la RSE emitiendo comunicaciones, formulando propuestas y apoyando iniciativas.

En octubre de 2011, la Comisión Europea, publica la “Estrategia Renovada de la UE para 2011-2014 sobre RSE”. En este documento se insta a los estados miembros¹, entre otras cosas, a elaborar o actualizar sus propios planes o listas de acciones prioritarias para promover la RSE en apoyo de la Estrategia Europea 2020.

Por último, indicar que el pleno del Parlamento Europeo aprobó el 15 de abril de 2014, la directiva relativa a la divulgación de la información no financiera e información sobre la divulgación por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos. Esta directiva establece la obligación, respecto a las empresas interesadas, de divulgar información sobre las políticas, riesgos y resultados, sobre los temas ambientales, sociales y relacionados con los empleados, también respecto a los derechos humanos, las cuestiones de la lucha contra la corrupción y el soborno y la divulgación en su junta directiva.

En España cabe destacar las siguientes normas pioneras en materia de sostenibilidad y responsabilidad social. Una de las primeras coincide con la creación del Consejo Estatal de la Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE) en 2008 por Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, como órgano "asesor y consultivo" del Gobierno adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social y encargado del *“impulso y fomento de las políticas de Responsabilidad Social de las Empresas”* en *“el marco de referencia para el desarrollo de esta materia en España”*. Posteriormente, la aprobación de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible que planteó nuevos retos al CERSE, por la aprobación del artículo 35 referente a las obligaciones para el sector público empresarial; y el artículo 39 en lo que se refiere a la promoción de la RSE; así como la disposición final trigésima primera que prevé, de forma similar a otros países europeos, el desarrollo de las condiciones para la difusión de la información sobre el uso de criterios sociales, medioambientales y de buen gobierno en la política de inversión de los fondos de pensiones.

Con la puesta en marcha y desarrollo de la Ley de Economía Social (Ley 5/2011, de 29 de marzo), la ratificación de la normativa europea de responsabilidad medioambiental, la creación del Consejo para el Fomento de la Economía Social (órgano asesor consultivo para las actividades relacionadas con el sector, en el que estarán representadas paritariamente las Administraciones Públicas y las entidades de la economía social) o la propuesta de la Comisión

¹ Países como Alemania, Dinamarca, Holanda, Italia, Reino Unido y Suecia ya tienen elaborado un plan. España en estos momentos contempla el tercer borrador, relacionado con la estrategia española sobre RSE.

de Comercio Internacional del Parlamento Europeo para que se incluyan cláusulas de RSE en los acuerdos comerciales que se realicen en la UE, se deja claro y se pone en manifiesto que desde hace años desde la UE y como no, en España se está apostando fuerte para implantar políticas de RSE.

UNE-ISO 26000:2012 de fecha de marzo de 2012.

Resolución de 5 de abril de 2021, de la Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa, por la que se publica la relación de normas UNE aprobadas por la Asociación Española de Normalización, durante el mes de marzo de 2021. **UNE-EN ISO 26000:2021**.

Generalitat Valenciana

LEY 2/2015, de 2 de abril, de la Generalitat, de Transparencia, Buen Gobierno y Participación Ciudadana de la Comunitat Valenciana. [2015/3137] que deroga la ley 11/2009 de 20 de noviembre.

Decreto 149/2010, de 24 de septiembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 11/2009, de 20 de noviembre, de la Generalitat, de Ciudadanía Corporativa (DOCV nº 6363 de 27.09.2010).

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

deide automation

Téléfono: 961 609 931

E-Mail: didautomation@didautomation.com

Web: www.didautomation.com