



INFORME DE PROGRESO 2017
DESIGN & PROJECTS INTERNATIONAL, C.A.
(DAPIN, C.A.)

Av de la vega 1, Edf. Veganova 3, 2^a
28109 Alcobendas - Madrid

TABLA DE CONTENIDOS

- 01 CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO
- 02 PERFIL DE LA ENTIDAD
- 03 METODOLOGÍA
- 04 ANÁLISIS
 - COMUNIDAD / SOCIEDAD CIVIL
 - CLIENTES
 - EMPLEADOS
 - SOCIOS / ACCIONISTAS
 - MEDIOAMBIENTE
 - PROVEEDORES
 - ADMINISTRACIÓN
- 05 COMPATIBILIDAD GRI-G4



01

CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

The background of the slide features several oil pumpjacks (jack-o'-lanterns) in silhouette against a vibrant sunset sky. The sky transitions from a deep purple at the top to a bright orange and yellow near the horizon. The pumpjacks are arranged in a line from left to right, with the one on the far right being the most prominent and tallest. A semi-transparent orange horizontal bar is overlaid across the middle of the image, containing the text '02' and 'PERFIL DE LA ENTIDAD'.

02

PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

NOMBRE COMPLETO (RAZÓN SOCIAL)

Design & Projects International C.A. (DAPIN, C.A)

TIPO DE EMPRESA

PYME

DIRECCIÓN WEB

<http://www.dapin.es>

NOMBRE DEL MÁXIMO CARGO EJECUTIVO

Nelson Oswaldo Pineda D'León

PERSONA DE CONTACTO

Sharon Isanel Pineda Hernández

NÚMERO DE EMPLEADOS DIRECTOS

19

SECTOR

Construcción e Ingeniería

ACTIVIDAD

Desarrollo de Ingeniería de Oil & Gas / Energía, en todas las especialidades; Mecánica, Civil, Instrumentación, Tuberías y Electricidad.

GRUPOS DE INTERÉS

Comunidad / Sociedad Civil, Clientes, Empleados, Socios/Accionistas, Medioambiente, Proveedores y Administración.

CRITERIO SEGUIDO PARA LA SELECCIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS

La Misión y Visión de nuestra empresa establece cuales son los grupos claves para nuestro desarrollo.

INFORMACIÓN GENERAL

PAÍSES DONDE ESTÁ PRESENTE DAPIN, C.A.

Venezuela y España. Realizando labores comerciales en UAE, Jordania, Perú, Ecuador y México

ALCANCE DEL INFORME DE PROGRESO

España

¿CÓMO HA ESTABLECIDO LA MATERIALIDAD O DEFINIDO LOS ASUNTOS MÁS SIGNIFICATIVOS A INCLUIR EN EL INFORME DE PROGRESO?

Estableciendo una pirámide de aspectos que puedan tener impacto social, económico o ambiental al contexto donde estamos establecidos.

COMO DE DIFUNDE EL INFORME DE PROGRESO

Vía electrónica y mediante conferencias

AÑO CALENDARIO

Anual

FACTURACIÓN / INGRESOS

Hasta 24 millones

¿SU ENTIDAD TIENE ACTIVIDADES EN PAÍSES EN VÍAS DE DESARROLLO?

Si

¿SU ENTIDAD TIENE PROVEEDORES EN PAÍSES EN VÍAS DE DESARROLLO?

Si

¿SU ENTIDAD TIENE UN ALTO IMPACTO MEDIOAMBIENTAL?

No

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

¿CÓMO LA ENTIDAD INCORPORA LAS SUGERENCIAS DE LOS GRUPOS DE INTERÉS EN SU ESTRATEGIA Y EN SUS PROCESOS DE DECISIÓN?

DESIGN & PROJECTS INTERNATIONAL realiza reuniones generales donde se tocan diferentes puntos; incluidas sugerencias. Existe un intercambio diario de información con clientes, empleados y socios vía internet y sus observaciones son tomadas en cuenta para cambios en políticas y procedimientos. Con la comunidad nos relacionamos mediante la RSE y acogemos las ideas que provienen de esta.

NATURALEZA JURÍDICA DE LA ENTIDAD

DAPIN Es una compañía anónima organizada de la siguiente manera: Asamblea de accionistas, Junta directiva, Presidente, Consultoría Jurídica y Fiscal, Desarrollo de negocios, Presidente LATAM, Director de Operaciones, Administración e Ingeniería.

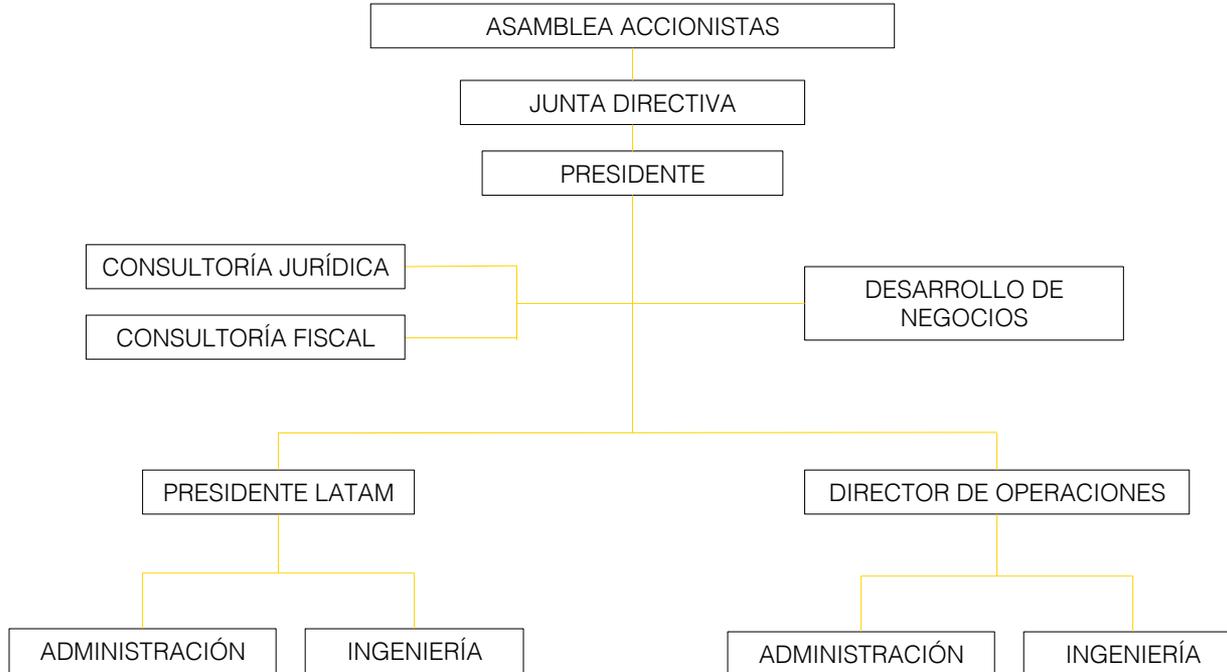
MEDICIÓN DEL PROGRESO EN LA IMPLANTACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS MEDIANTE INDICADORES.

Basados en los 10 principios del Pacto Mundial, la junta directiva establece una escala cualitativa del grado de cumplimiento y aplicación de dichos principios; analizados o estudiados constantemente para continuar su efectividad o incrementarla.

INDIQUE LA ESTRUCTURA DE GOBIERNO Y QUIÉN O QUIÉNES A NIVEL DIRECTIVO LLEVAN A CABO LOS PROCESOS DE DECISIÓN Y BUEN GOBIERNO PARA LA IMPLANTACIÓN DE LA RSE EN LÍNEA CON LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL E INDIQUE SI EL PRESIDENTE DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO OCUPA TAMBIÉN UN CARGO EJECUTIVO.

La implantación de la RSE está en manos de la Junta Directiva encabezada por el Presidente; este no ocupa cargos ejecutivos.

ORGANIGRAMA



OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

INDIQUE SI LA ENTIDAD TIENE PROYECTOS DE COLABORACIÓN Y DESARROLLA ACCIONES DE APOYO EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS (UNICEF, UNWOMEN, OBJETIVOS DE DESARROLLOS SOSTENIBLE, INICIATIVAS DE GLOBAL COMPACT, ETC.)

DESIGN & PROJECTS INTERNATIONAL colabora con ACNUR y el programa de Pymes Solidarias del Pacto Mundial.

¿CÓMO IMPLEMENTA LA ENTIDAD LOS 10 PRINCIPIOS PARA LOS "OTROS GRUPOS DE INTERÉS"?

Dejando en clara visión que somos parte del Pacto Mundial.
Difundimos los 10 principios en charlas, conferencias, en nuestra web y material impreso.

DIRECCIÓN WEB

<http://www.dapin.es>



METODOLOGÍA

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE.

La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados.
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de desafíos.

Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

Indicadores de seguimiento: datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.



04

ANÁLISIS

ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS



10

NORMAS LABORALES



7

MEDIOAMBIENTE



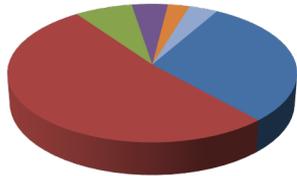
1

ANTICORRUPCIÓN



1

POLÍTICAS APLICADAS POR GRUPOS DE INTERÉS



- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Accionistas
- Administracion
- Comunidad
- ambiente

CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Clientes: 33
Empleados: 57
Proveedores: 8
Accionistas: 5
Comunidad: 3
Medio ambiente: 4

CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



529

A photograph of three men in a meeting. The man in the foreground is wearing a white hard hat and an orange safety vest over a plaid shirt. He is looking down at a laptop. Behind him, a man with glasses is also looking at the laptop. To the left, another man in a blue hard hat and a yellow safety vest is looking towards the laptop. The background shows a cityscape with a construction crane. An orange semi-transparent banner is overlaid across the middle of the image.

GRUPO DE INTERÉS
CLIENTES

RELACIÓN DURADERA CON LOS CLIENTES

DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL busca siempre a través de un comportamiento ético y un servicio eficaz de alta calidad; mantener una relación fuerte y duradera con nuestros clientes, siendo indispensables como líderes en el mercado.

Política de compra ética – Política

[DESCARGAR DOCUMENTO ADJUNTO](#)

Canales de Comunicación - Acción / Proyecto

La empresa ha redactado y comunica sus políticas de calidad, de Prevención de riesgos, de Responsabilidad social y se apega a ellas en su ejercicio diario, logrando los objetivos establecidos tanto en los aspectos financieros como técnicos y en sus relaciones con clientes, proveedores, trabajadores y sociedad en general.

Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento

Nivel de satisfacción del cliente - Indicadores de seguimiento

TRANSPARENCIA EN EL EJERCICIO DE LA ACTIVIDAD CON CLIENTES

La transparencia en nuestro servicio, la confidencialidad de nuestros clientes y empleados, el cumplimiento de la legislación y regulaciones, el comportamiento ético y el compromiso son valores y lineamientos esenciales en nuestra empresa. Siempre en pro de un desarrollo comercial responsable.

Código ético comercial– Política

[DESCARGAR DOCUMENTO ADJUNTO](#)

Comunicación Interna y Externa- Acción / Proyecto

La empresa mantiene una comunicación constante con sus clientes y trabajadores como forma de vigilancia de situaciones irregulares, que puedan amenazar la transparencia de nuestro ejercicio.

Buzón de sugerencias- Herramienta de seguimiento

Nivel de satisfacción del cliente - Indicadores de seguimiento

FOMENTAR LA CALIDAD EN LA ENTIDAD A TODOS LOS NIVELES

Nuestro equipo apoya y trabaja al máximo por proteger los derechos fundamentales; es por ello que nos apegamos a nuestras políticas de igualdad, compra ética, conciliación laboral y familiar, códigos de conducta, políticas salariales, etc. Siempre manteniendo la eficacia y el buen ambiente de trabajo como meta en nuestro camino.

[Código ético comercial- Política](#)

[Código ético de conducta – Política](#)

[Política de responsabilidad social corporativa – Política](#)

[DESCARGAR DOCUMENTO ADJUNTO](#)

[Reuniones de equipo- Acción / Proyecto](#)

[Certificación OHSAS 18001 – Acción / Proyecto](#)

La empresa comunica sus políticas de calidad, Prevención de riesgos y Responsabilidad social a sus trabajadores y clientes, con el fin de asegurar la calidad y eficacia de los servicios ofrecidos.

[Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento](#)

[Buzón de sugerencias- Indicadores de seguimiento](#)

TRATAMIENTO ÓPTIMO DE LAS BASES DE DATOS DE LOS CLIENTES (LOPD)

DAPIN trabaja tiempo completo para asegurar el cumplimiento de la legislación y regulaciones que encaminan el correcto comportamiento de nuestra empresa. Asegurando mediante esta vía; la protección de los derechos humanos fundamentales.

[Código ético de conducta- Política](#)

[DESCARGAR DOCUMENTO ADJUNTO](#)

[Protocolo de protección de datos - Política](#)

[Difusión de las políticas- Acción / Proyecto](#)

En el momento de nuevas incorporaciones de personal, se le hace saber de nuestro protocolo de protección de datos y se hace entrega de la documentación correspondiente.

[Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento](#)

[Documento de seguridad LOPD- Herramienta de seguimiento](#)

[Buzón de sugerencias- Herramienta de seguimiento](#)

[Gestión de Incidencias- Indicadores de seguimiento](#)

SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

En Design and Projects International el cliente es siempre parte fundamental de nuestro desarrollo; tanto de producción como de formación y organización interna. Es por ello que mantenemos un constante y fluido contacto con nuestros clientes, con el fin de monitorear la calidad del servicio y su grado de satisfacción .

Código ético comercial– Política

Código ético de conducta – Política

Políticas internas de Gestión – Política

Política de responsabilidad social corporativa – Política

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

Mantenemos contacto diario con el cliente mediante llamadas y correos electrónicos, y nos esforzamos por dar respuesta rápida y eficaz a todos sus requerimientos. .

Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento

Nivel de satisfacción del cliente - Indicadores de seguimiento

A photograph of three men in a professional setting, likely an office or meeting room. They are all wearing hard hats and safety vests, suggesting they are construction workers. The man in the foreground is wearing a white hard hat and an orange safety vest over a plaid shirt. He is looking down at a laptop. The man in the middle is wearing a blue hard hat and a yellow safety vest over a suit and tie. He is also looking at the laptop. The man in the background is wearing a blue hard hat and a yellow safety vest. The background shows a window with a view of a city skyline and a construction crane. A semi-transparent orange banner is overlaid on the image, containing the text "GRUPO DE INTERÉS EMPLEADOS".

GRUPO DE INTERÉS
EMPLEADOS

CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL

En Design and Projects International, somos fieles creyentes de una sociedad basada en la calidad de vida, el crecimiento profesional y el disfrute del tiempo en familia. La conciliación de la vida laboral y personal, facilita la igualdad entre todos los integrantes y para ello es necesario la aplicación de estrategias que sustenten este principio. Es por ello que nos apegamos a la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre.

[Código ético de conducta – Política](#)

[Política de conciliación – Política](#)

[DESCARGAR DOCUMENTO ADJUNTO](#)

[Política de Igualdad– Política](#)

[Canales de comunicación- Acción / Proyecto](#)

La empresa comunica sus políticas de conciliación e igualdad a sus trabajadores desde su incorporación y recuerda constantemente los canales necesarios para comunicar situaciones relacionadas.

[Buzón de sugerencias- Herramienta de seguimiento](#)
[Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicadores de seguimiento](#)

IGUALDAD DE GÉNERO

En Design and Projects International, estamos convencidos de que el éxito de una compañía es el éxito combinado de las personas que forman parte de ella. Es por eso que fomentamos los principios y valores éticos que afianzan la igualdad de condiciones, oportunidades y derechos. Bajo estos principios implementamos en todas nuestras prácticas laborales condiciones equilibradas, positivas y justas; para que ninguno de los integrantes de esta gran familia sienta ningún tipo de discriminación.

[Código ético de conducta– Política](#)

[Política de Igualdad– Política](#)

[Difusión de la política – Acción / Proyecto](#)

La empresa comunica su política igualdad a sus trabajadores desde su incorporación y recuerda constantemente los canales necesarios para comunicar situaciones relacionadas.

[Buzón de sugerencias- Herramienta de seguimiento](#)
[Gestión de Incidencias – Indicador de Seguimiento](#)

DISCRIMINACIÓN POR EDAD

Para Design and Projects International, la IGUALDAD y la DIVERSIDAD, no son solo caminos para orientar la buena comunicación y asegurar eficiencia; para nosotros, estos principios éticos, son la base de cualquier buena relación laboral y personal, son el motor que constituye la mayor fuerza de progreso y crecimiento de la sociedad.

Contrato de trabajo– Política

Código ético de conducta – Política

Política de Igualdad– Política

Reuniones de equipo- Acción / Proyecto

DAPIN mantiene una comunicación fluida y constante con sus trabajadores en búsqueda de asegurar la correcta vigilancia de situaciones que amenacen la igualdad y aportar soluciones rápidas ante problemas relacionados.

Buzón de sugerencias- Herramienta de seguimiento

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicadores de seguimiento

IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADO CON LA ENTIDAD

Gracias a la identificación, las actitudes y comportamientos asumidos por los empleados; se facilita el logro de objetivos. La empresa se ocupa de alcanzar el mejor nivel de vida posible para su gente, y esto se recompensa con una identificación muy alta y sentido de pertenencia. En DAPIN trabajamos para mantener un ambiente de trabajo familiar, fluido y positivo.

Código ético de conducta– Política

Política de Igualdad– Política

Información y sensibilización– Acción / Proyecto

DAPIN se preocupa por participar en diferentes actividades extra laborales con sus empleados con el fin de generar un ambiente familiar y positivo. Actividades deportivas, reuniones de equipo, entre otras.

Buzón de sugerencias- Herramienta de seguimiento

Gestión de Incidencias – Indicador de Seguimiento

DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO

Design and Projects International practica un trato equitativo entre sus empleados, en búsqueda de impulsar el progreso individual y del equipo sin distinción de género ni de ninguna naturaleza. Importa la gente, su actitud frente al trabajo, su calidad, su profesionalidad, su compañerismo.

Código ético de conducta – Política

Política de Igualdad– Política

Política de Diversidad – Política

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

DAPIN mantiene una comunicación fluida y constante con sus trabajadores en búsqueda de asegurar la correcta vigilancia de situaciones que amenacen la igualdad y aportar soluciones rápidas ante problemas relacionados.

Buzón de sugerencias- Herramienta de seguimiento

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicadores de seguimiento

REALIZACIÓN DE HORAS EXTRA NO ACORDADAS

Design and Projects International (DAPIN) C.A, se apega a los siguientes convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (Nº 29) y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (Nº 105) .

Código ético de conducta– Política

Política de Conciliación– Política

[DESCARGAR DOCUMENTO ADJUNTO](#)

Contrato de trabajo– Política

Medidas de compensación – Acción / Proyecto

En Design and Projects International (DAPIN) C.A, tomamos las medidas necesarias para asegurar nuestro rechazo activo a cualquier forma de trabajo forzoso.

Encuestas clima laboral- Herramienta de seguimiento

Nº de denuncias recibidas y resueltas – Indicador de Seguimiento

DISCRIMINACIÓN POR RAZA

DAPIN Respeta la diversidad, como elemento esencial del buen funcionamiento y desarrollo de un equipo; promoviendo la no discriminación.

Política de Igualdad– Política

Política de Diversidad – Política

Difusión de las políticas- Acción / Proyecto

DAPIN mantiene una comunicación fluida y constante con sus trabajadores en búsqueda de asegurar la correcta vigilancia de situaciones que amenacen la igualdad y aportar soluciones rápidas ante problemas relacionados.

Buzón de sugerencias- Herramienta de seguimiento

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicadores de seguimiento

FORMACIÓN COMO MEDIO PARA MEJORAR LA PROFESIONALIDAD DE LOS EMPLEADOS

En Dapin siempre mantenemos a nuestro equipo en constante formación en diferentes áreas. Consideramos que para brindar un correcto servicio debemos mantener la mas alta calidad de profesionales del sector. Brindándoles a su vez una mejora constante a nivel personal a nuestros trabajadores.

Código ético de conducta– Política

PRL – Política

Política de Igualdad– Política

[DESCARGAR DOCUMENTO ADJUNTO](#)

Plan de Formación y Desarrollo – Política

Kit formativo de bienvenida– Acción / Proyecto

Formación– Acción / Proyecto

Difusión de las políticas- Acción / Proyecto

Buzón de sugerencias- Herramienta de seguimiento

Evaluación de la formación- Herramienta de seguimiento

Gestión de incidencias- Indicadores de seguimiento

BUEN AMBIENTE LABORAL

En DAPIN mantenemos una constante comunicación con nuestro equipo; lo que nos permite mantener un constante conocimiento del ambiente de trabajo en donde estos se desarrollan. Mantener un ambiente de trabajo positivo es esencial en nuestra empresa, asegurando el bienestar de nuestros empleados, mayor incentivo a la producción y una mayor eficacia en nuestros servicios.

Código Ético Comercial– Política

[DESCARGAR DOCUMENTO ADJUNTO](#)

Protocolo de Prevención del Acoso Laboral– Política

Política RSE – Política

[DESCARGAR DOCUMENTO ADJUNTO](#)

Código ético de conducta– Política

Política de Igualdad– Política

Kit formativo de bienvenida– Acción / Proyecto

Buzón de sugerencias- Herramienta de seguimiento

Encuesta Clima Laboral - Herramienta de seguimiento

A photograph of three men in a meeting. The man in the foreground is wearing a white hard hat and an orange safety vest over a plaid shirt. He is looking down at a laptop. Behind him, a man in a blue hard hat and a yellow safety vest is also looking at the laptop. A third man, bald and wearing glasses, is partially visible between them. The background shows a cityscape with a construction crane. An orange semi-transparent banner is overlaid across the middle of the image.

GRUPO DE INTERÉS
PROVEEDORES

EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

DAPIN anualmente realiza la evaluación correspondiente a todos sus proveedores; con el fin de no solo asegurar la eficacia de los mismos, sino mantener una constante supervisión sobre sus comportamientos éticos.

Código ético de conducta– Política

Difusión de la Política– Acción / Proyecto

Mantenemos una comunicación fluida y constante con nuestros proveedores en búsqueda de asegurar la correcta eficacia de sus servicios, así como el monitoreo de sus prácticas éticas.

Homologación de proveedores- Herramienta de seguimiento

Gestión de incidencias- Indicador de seguimiento

CREAR RELACIONES ESTABLES CON LOS PROVEEDORES

En Design and Projects International creemos fielmente en que nuestra eficacia es un conjunto de buen equipo, buenos clientes, socios y buenos proveedores.

Una relación eficaz y estable en este conjunto es clave para asegurar el éxito de todas las partes.

Política de compras – Política

Sistema de gestión de Calidad– Acción / Proyecto

Evaluación de proveedores- Herramienta de seguimiento

Número de quejas y consultas de/sobre los proveedores-

Indicador de seguimiento

A photograph of three men in an office setting, likely a construction or engineering firm. They are wearing hard hats and safety vests. The man in the foreground is wearing a white hard hat and an orange safety vest over a plaid shirt. He is looking down at a document. The man in the middle is wearing a blue hard hat and a yellow safety vest over a suit and tie. He is also looking down at the document. The man in the background is wearing a blue hard hat and a yellow safety vest. He is looking towards the left. The background shows a window with a view of a city skyline and a construction crane. A semi-transparent orange banner is overlaid on the image, containing the text "GRUPO DE INTERÉS SOCIOS".

GRUPO DE INTERÉS
SOCIOS

SATISFACCIÓN DE EXPECTATIVAS

DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL cree en que la eficacia de una empresa es un conjunto positivo y duradero de equipo, clientes, socios y proveedores.

Una comunicación fluida entre DAPIN y sus socios es la forma más efectiva de conocer la satisfacción de los mismos ante la situación actual de la empresa y las posibles ideas de progreso que puedan aportar al equipo.

Código ético comercial- Política

Código ético de conducta- Política

Transparencia en la gestión- Acción / Proyecto

Buzón de sugerencias- Herramienta de seguimiento

Gestión de incidencias- Indicador de seguimiento

A photograph of three men in a meeting. The man in the foreground is wearing a white hard hat and an orange safety vest over a plaid shirt. He is looking down at a laptop. Behind him, a man in a blue hard hat and a yellow safety vest is also looking at the laptop. To the right, a man with glasses is looking at the laptop. The background shows a city skyline with a construction crane. A semi-transparent orange banner is overlaid on the image, containing the text 'GRUPO DE INTERÉS COMUNIDAD'.

GRUPO DE INTERÉS
COMUNIDAD

ALIANZAS ENTRE ASOCIACIONES Y EMPRESAS

El trabajo infantil es una violación de los derechos humanos fundamentales, habiéndose comprobado que entorpece el desarrollo de los niños, y que potencialmente les produce daños físicos y psicológicos para toda la vida. Design and Projects International (DAPIN) C.A, se apega a los siguientes convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); importantes instrumentos internacionales para luchar contra dicho problema. Convenio sobre la edad mínima, 1973 (Nº 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (Nº 182). En Design and Projects International (DAPIN) C.A, creemos firmemente en que el trabajo infantil perpetua la pobreza durante generaciones, dejándolos fuera de las escuelas, limitando sus posibilidades y afectando el desarrollo social.

Código ético comercial- Política

Código ético de conducta- Política

Difusión de la política- Acción / Proyecto

Buzón de sugerencias- Herramienta de seguimiento

Gestión de incidencias- Indicador de seguimiento

A photograph of three men in a meeting. The man in the foreground is wearing a white hard hat and an orange safety vest over a plaid shirt. He is looking down at a laptop. Behind him, another man in a blue hard hat and a yellow safety vest is also looking at the laptop. A third man is partially visible in the background. The setting appears to be an office with large windows overlooking a city skyline with a construction crane. A small green plant is in the foreground on the right.

GRUPO DE INTERÉS
MEDIO AMBIENTE

OPTIMIZAR EL USO DE PAPEL EN LA ENTIDAD

En nuestras oficinas utilizamos 100% papel reciclado y nos mantenemos atentos al correcto y moderado uso del mismo.

Política de reciclaje – Política
Código ético de conducta– Política

Conjunto de buenas prácticas para reducir el consumo de papel – Acción / Proyecto
Reciclaje – Acción / Proyecto

Seguimiento del consumo del papel - Herramienta de seguimiento
Consumo de papel en el año - Indicador de seguimiento



05

ANEXO GRI-G4
CORE/COMPREHENSIVE

ANEXO GRI-G4 CORE/COMPREHENSIVE

ESTRATEGIA Y ANÁLISIS

G4-1 - Inclúyase una declaración del responsable principal de las decisiones de la organización (la persona que ocupe el cargo de director ejecutivo, presidente o similar) sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de esta con miras a abordar dicha cuestión.

19429

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

G4-3 - Nombre de la organización.
Design & Projects International C.A. (DAPIN, C.A)

G4-8 - Indique a qué mercados se sirve (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientes y destinatarios). ¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo?

Si

G4-11 - Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.

100%

G4-14 - Indique cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución.

N/A

G4-5 - Lugar donde se encuentra la sede de la organización.
Av. de la vega 1, Ed. Veganova 3, 2ª. 28108 Alcobendas - España

G4-7 - Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica.

Es una compañía anónima organizada de la siguiente manera:
Junta Directiva Presidente Gerente General - Director de Negocios Internacionales Administración - Marketing - Ingeniería

G4-10 - a. Número de empleados por contrato laboral y sexo. b. Número de empleados fijos por tipo de contrato y sexo.

a. b. 15 hombres y 4 mujeres con contratos indefinidos y jornada completa.

ANEXO GRI-G4 CORE/COMPREHENSIVE

G4-16 - Elabore una lista de las asociaciones (por ejemplo, las asociaciones industriales) y las organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece y en las cuales: sostente un cargo en el órgano de gobierno; participe en proyectos o comités; realice una aportación de fondos notable, además de las cuotas de membresía obligatorias; o considere que ser miembro es una decisión estratégica.

Acnur

Achilles

Pacto

Mundial

G4-4 - Marcas, productos y servicios más importantes de la organización.

Desarrollo de ingeniería de Oil & Gas/ Energy, en todas las especialidades: Mecánica, civil, instrumentación, tuberías, electricidad.

G4-13 - Comunique todo cambio significativo que haya tenido lugar durante el periodo objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización; por ejemplo: * cambios en la ubicación de los centros, o en los propios centros, tales como la inauguración, el cierre o la ampliación de instalaciones; * cambios en la estructura del capital social y otras operaciones de formación, mantenimiento y alteración de capital (para las organizaciones del sector privado); y * cambios en la ubicación de los proveedores, la estructura de la cadena de suministro o la relación con los proveedores, en aspectos como la selección o la finalización de un contrato.

Disminución de la plantilla por descenso de la actividad del sector a nivel mundial, producto de la caída de los precios del petróleo, sin embargo, hemos avanzado mucho en la búsqueda de nuevos proyectos a ejecutar en joint venture en varios países del mundo, lo que creemos se verá reflejado en 2018 y años siguientes.

ANEXO GRI-G4 CORE/COMPREHENSIVE

G4-15 - Elabore una lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado.

Acnur
Programa de Pymes Solidarias del Pacto Mundial.

G4-6 - Indique en cuántos países opera la organización y nombre aquellos países donde la organización lleva a cabo operaciones significativas o que tienen una relevancia específica para los asuntos de sostenibilidad objeto de la memoria.

Venezuela y España. Estamos realizando labor comercial además en UAE, Jordania, Ecuador, Perú y México.

G4-9 - Determine la escala de la organización, indicando: * número de empleados; * ventas netas (para las organizaciones del sector privado) o ingresos netos (para las organizaciones del sector público); * capitalización, desglosada en términos de deuda y patrimonio (para las organizaciones del sector privado).

19 empleados
Ventas Netas: 1.504.000€
Deuda: 1.383.708€
Patrimonio: 1.764.975€

G4-12 - Describa la cadena de suministro de la organización.

1. Solicitud por parte del cliente de horas de ingeniería.
2. Selectividad de los profesionales a participar en el proyecto.
3. Aprobación del equipo profesional por parte del cliente.
4. Inicio de la prestación de servicios

ASPECTOS

MATERIALES

G4-17 - a. Elabore una lista de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes. b. Señale si alguna de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes no figuran en la memoria.

La Caixa
Banco Sabadell
Técnicas Reunidas
OHL Industrial
RCI Banque
PSA Financial Service

Santander

Iberdrola
Telefónica de España

ANEXO GRI-G4 CORE/COMPREHENSIVE

G4-19 - Elabore una lista de los Aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria.

Estableciendo una pirámide de aspectos que puedan tener impacto social, económico o ambiental al contexto donde estamos establecidos.

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

G4-24 - Elabore una lista de los grupos de interés vinculados a la organización.

Comunidad/Sociedad Civil, Clientes, Empleados,
Socios/accionistas, Medioambiente, Proveedores,

G4-25 - Indique en qué se basa la elección de los grupos de interés con los que se trabaja.

Existe un intercambio diario de información con clientes, empleados y socios vía internet y sus observaciones son tomadas en cuenta para cambios en políticas y procedimientos. Con la comunidad nos relacionamos mediante la RSE y acogemos las ideas que provienen de esta.

PERFIL DE LA MEMORIA

G4-28 - Periodo objeto de la memoria (por ejemplo, año fiscal o año calendario).

Año calendario

G4-31 - Facilite un punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir en relación con el contenido de la memoria.

Sharon Pineda
sharonp@dapin.es
telf.: 675 969 970

G4-30 - Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.)

Anual

GOBIERNO

G4-34 - Describa la estructura de gobierno de la organización, sin olvidar los comités del órgano superior de gobierno. Indique qué comités son responsables de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales.

(Ver organigrama). Las decisiones del alto gobierno corresponden a la Junta Directiva incluyendo los temas de relevancia económica . Los ambientales y sociales son decididos por el comité de RSE

ÉTICA E INTEGRIDAD

G4-56 - Describa los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.

Prevención del acoso laboral Políticas contra el trabajo forzoso
Erradicación del trabajo infantil Libertad de asociación
Conciliación laboral y familiar Políticas de igualdad y diversidad
Optimización del uso del papel