



# INFORME DE PROGRESO 2019

DESIGN AND PROJECTS  
INTERNATIONAL, C.A.  
(DAPIN, C.A.)



**DAPIN**  
engineering & energy people

# 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



# CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO





*Madrid, 15 de Febrero de 2019*

Me complace comunicar que **DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A., (DAPIN, C.A.)**, apoya los diez principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción. Mediante esta comunicación, expresamos nuestra intención de apoyar y desarrollar esos principios dentro de nuestra esfera de influencia. Nos comprometemos a hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía, así como en involucrarnos en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de Desarrollo del Milenio. **DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A., (DAPIN, C.A.)**, comunicará claramente este compromiso a nuestras partes interesadas y al público en general.

Reconocemos que un requisito clave para participar en el Pacto Mundial es el envío anual de una Comunicación sobre el Progreso (COP) que describa los esfuerzos de nuestra compañía por implementar los diez principios. Apoyamos la transparencia y la rendición de cuentas, y por lo tanto nos comprometemos a reportar el progreso de aquí a un año de haber ingresado al Pacto Mundial, y anualmente desde esa fecha, tal como lo indica la política de COP del Pacto Mundial. Esto incluye:

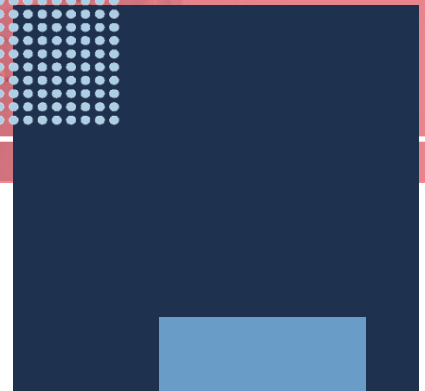
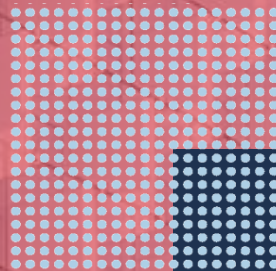
- Una declaración firmada por el director general expresando su apoyo continuo al Pacto Global y la renovación de nuestro compromiso continuo con la iniciativa y sus principios. Esta es independiente de nuestra primera carta de compromiso para participar en el Pacto Mundial.
- Una descripción de las medidas prácticas (por ejemplo, la divulgación de las políticas, procedimientos, actividades) que la empresa haya tomado (o planea llevar a cabo) para implementar los principios del Pacto Global en cada una de las cuatro áreas temáticas (derechos humanos, estándares, medio ambiente, lucha contra la corrupción).
- Una medición de los resultados (es decir, el grado en que los objetivos/indicadores de rendimiento se cumplieron, u otras medidas cualitativas o cuantitativas de los resultados).

Atentamente,

Nelson Oswaldo Pineda D'León  
Presidente.

---

# PERFIL DE LA ENTIDAD



## DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

Design and Projects International, C.A.

Tipo de empresa

PYME

Dirección

Av de la vega 1, Edf. Veganova 3, 2ª

Localidad

Alcobendas

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

<http://www.dapin.es>

Número total de empleados

22

Facturación / Ingresos en € (Cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€)

960.000 – 24 millones

Beneficios obtenidos detallados por país

1.130.404,28€

Impuestos sobre beneficios pagados

25.121,10€

Subvenciones públicas

No posee.

## MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Construcción e Ingeniería

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

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

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

Venezuela, República Bolivariana de, España, UAE

Descripción del entorno empresarial, su organización y estructura, detallando el organigrama

Es una compañía anónima organizada de la siguiente manera: Junta Directiva, bajo la cual opera un Presidente. Este, a su vez, lidera al Gerente General y al Director de Operaciones. El Gerente General supervisa al personal de Administración e Ingeniería en Venezuela y el Director de Operaciones tiene a su cargo a personal que ejerce funciones de Marketing, Ingeniería y Administración en España y UAE

Organigrama de su entidad

## INFORME DE PROGRESO 2019

[Descargar elemento adjunto](#)

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 y 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.

## SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Grupos de interés más significativos: (Los grupos de interés configuran su Informe de Progreso)

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

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Basado en nuestra misión, visión y alcance, se pueden establecer los grupos claves para nuestra empresa.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso a los grupos de interés

Vía electrónica y mediante conferencias.

## ALCANCE Y MATERIALIDAD

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

España.

Cómo se 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.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

Año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

Anual

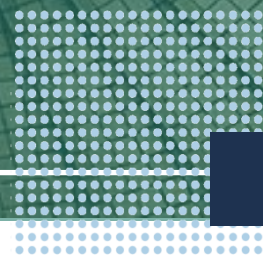
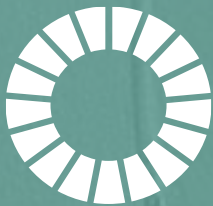
## REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

Sí



# 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.



## INFORME DE PROGRESO 2019

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 las temáticas de sostenibilidad más significativas para los grupos de interés seleccionados.
3. Describir de forma detallada el trabajo de la entidad en la materia a través de:

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

**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 cuantitativos 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.

---

# ANÁLISIS



DERECHOS HUMANOS



11

Temáticas contempladas

NORMAS LABORALES



3

Temáticas contempladas

MEDIOAMBIENTE



1

Temáticas contempladas

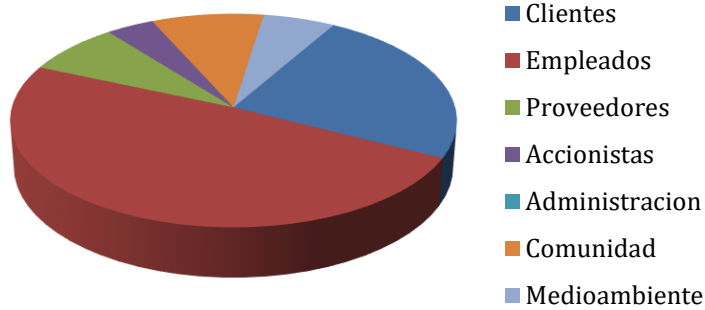
ANTICORRUPCIÓN



2

Temáticas contempladas

### Elementos aplicados por grupos de interés







---

# GRUPO DE INTERÉS

## Clientes



### Blanqueo o lavado de dinero



La Dirección de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL C.A., consciente de la conveniencia de definir y desarrollar un mecanismo de gestión interna acorde con las nuevas demandas de nuestro contexto, ha ordenado la implantación de un Sistema de Gestión de Compliance con el objeto de desarrollar los trabajos de acuerdo con lo prescrito en los Procedimientos del Sistema, y para asegurar a los clientes y a la sociedad en general el cumplimiento de la legislación penal aplicable a la organización.

#### Código Ético / Conducta - Política

El Código Ético de Conducta (en adelante, el “Código Ético”) recoge el catálogo de Principios Éticos y Normas de Conducta que ha de regir la actuación de todos los empleados de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. El ámbito de actuación y aplicación del Código Ético podrá, además, extenderse a todas aquellas personas físicas y/o jurídicas vinculadas empresarial o profesionalmente con DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. declara como Principio Ético Fundamental que rechaza cualquier forma de corrupción y que velará de forma inequívoca para que en el seno de la empresa y en sus relaciones con terceros se observe un comportamiento honesto e integro, sin discriminación alguna y cumpliendo en todo momento con los preceptos legales establecidos, de forma tal que no quepa lugar a duda de su compromiso, prestando además especial interés a aquellas normas y recomendaciones que sean específicas de su actividad, comprometiéndose a actualizar y revisar todos sus procesos internos de forma permanente a fin de adecuarlos a las circunstancias de cada momento. La naturaleza de este Código Ético es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad. Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de duda acerca del marco ético, ya que la responsabilidad absoluta de cada uno es “hacer lo correcto”,

responsabilidad indelegable e inexcusa. Los trabajadores de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. deben evitar siempre cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. o su reputación, actuando de forma legal y honesta. Esta obligación corresponde a todos los empleados sean cualesquiera. Al presente Código Ético de Conducta le serán incorporados como Anexos, formando parte de este, todos aquellos documentos que lo desarrollen, tales como la Declaración de los Administradores de Respeto a la Legalidad y Compromiso Ético de los mismos y de los Accionistas, el Manual del Empleado, el Plan de Protección de Riesgos Laborales, las normas de LOPD, la normativa del Departamento de Compliance, el Canal de Denuncias y cuantos fueran desarrollándose.

#### Política de Regalos - Política

Queda prohibida la solicitud o la aceptación de cualquier tipo de pago, comisión, regalo o retribución por servicios prestados por DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A., así como obtener de otra forma provecho de la posición que se ostenta en DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. en beneficio propio. Ningún Sujeto del Código Ético puede solicitar o aceptar cualquier tipo de pago, comisión o retribución en relación con su actividad profesional en DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. y que proceda de clientes, proveedores, intermediarios o cualquier otro tercero. A título enunciativo no se incluyen en dicha limitación:

- Los objetos de propaganda de escaso valor.
- Las invitaciones normales que no excedan de los límites considerados razonables en los usos habituales de cortesía en los negocios en cada plaza comercial y definidas en el Manual del Empleado.
- Las atenciones ocasionales por causas concretas y excepcionales (como regalos de Navidad o de boda), siempre que no sean en metálico y estén dentro de límites módicos y razonables. Cualquier invitación, regalo o atención que, por su frecuencia, características o circunstancias, pueda ser interpretado con la intención de afectar el criterio imparcial del receptor, será rechazado y puesto en conocimiento del Comité de cumplimiento.

#### Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Comunicación de la Política de Compliance, canal de denuncias, código ético y de conducta a los grupos de



interés.

### Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

A través de la elaboración de este informe de sostenibilidad de frecuencia anual se describen los avances en las acciones y estrategias de la empresa.

### Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Se ha establecido una auditoría anual al Sistema de Gestión de Compliance para revisar y actualizar toda la documentación, revisar las incidencias anuales y planificar nuevas necesidades de acuerdo a la evolución del contexto regulatorio y del negocio.

### Comités de gestión - Herramienta de Seguimiento

El Sistema de Gestión de Compliance estipula la existencia de un Órgano de Compliance que tendrá, entre otras, las siguientes funciones: • Fomentar la difusión y llevar a efecto la aplicación de este Código Ético y de los demás manuales de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. • Definir y supervisar la ejecución de la actividad de formación sobre el Programa de Cumplimiento. • Dirigir las investigaciones que se realicen sobre la posible comisión de actos de incumplimiento. • Recibir y tramitar las denuncias que realicen empleados o terceros. • Asesorar en la resolución de las dudas que surjan en la aplicación del Código Ético. • Evaluar periódicamente los cambios que sea conveniente introducir en el Programa de Cumplimiento.

### Canal de denuncias anónimo o confidencial - Herramienta de Seguimiento

Se ha habilitado un canal de denuncias para la gestión de incidencias relacionadas con compliance

### Objetivos marcados para la temática

1. Desarrollo e implantación del Sistema de Compliance. Resultado: Cumplimiento 80%.

## Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes



DAPIN trabaja a tiempo completo por 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 / Conducta - Política

El Código Ético de Conducta (en adelante, el “Código Ético”) recoge el catálogo de Principios Éticos y Normas de Conducta que ha de regir la actuación de todos los empleados de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. El ámbito de actuación y aplicación del Código Ético podrá, además, extenderse a todas aquellas personas físicas y/o jurídicas vinculadas empresarial o profesionalmente con DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. declara como Principio Ético Fundamental que rechaza cualquier forma de corrupción y que velará de forma inequívoca para que en el seno de la empresa y en sus relaciones con terceros se observe un comportamiento honesto e integro, sin discriminación alguna y cumpliendo en todo momento con los preceptos legales establecidos, de forma tal que no quepa lugar a duda de su compromiso, prestando además especial interés a aquellas normas y recomendaciones que sean específicas de su actividad, comprometiéndose a actualizar y revisar todos sus procesos internos de forma permanente a fin de adecuarlos a las circunstancias de cada momento. La naturaleza de este Código Ético es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad. Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de duda acerca del marco ético, ya que la responsabilidad absoluta de cada uno es “hacer lo correcto”, responsabilidad indelegable e inexcusable. Los trabajadores de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. deben evitar siempre cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. o su reputación, actuando de forma legal y honesta. Esta obligación corresponde a todos los empleados sean cualesquiera.

## INFORME DE PROGRESO 2019

Al presente Código Ético de Conducta le serán incorporados como Anexos, formando parte de este, todos aquellos documentos que lo desarrollen, tales le serán incorporados como Anexos, formando parte de este, todos aquellos documentos que lo desarrollen como la Declaración de los Administradores de Respeto a la Legalidad y Compromiso Ético de los mismos y de los Accionistas, el Manual del Empleado, el Plan de Protección de Riesgos Laborales, las normas de LOPD, la normativa del Departamento de Compliance, el Canal de Denuncias y cuantos fueran desarrollándose.

### Política de Calidad - Política

DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. empresa dedicada a servicios de ingeniería y construcción de instalaciones de energía ya sea en petróleo, gas, ciclos combinados, generación, cogeneración, en su afán por lograr una mayor calidad en la realización de los servicios que presta, ha decidido implantar un Sistema de Gestión de Calidad basado en la Norma UNE-EN ISO 9001:2015, acorde al propósito y contexto de la organización y en línea con su dirección estratégica. Para ello, la gerencia de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. establece los siguientes compromisos:

- Satisfacer a nuestros clientes más allá de sus expectativas, ofreciéndoles una atención personalizada a sus necesidades, eficacia, eficiencia y garantía de resultados en las distintas actuaciones y agilidad y compromiso en los plazos de ejecución de los trabajos acordados.
- Utilizar medios y equipos de última tecnología en los trabajos desarrollados.
- Mantener una plantilla de profesionales del más alto nivel y reconocimiento en la industria, en continua formación y reciclaje, conscientes de la importancia del buen hacer de su trabajo.
- Conocer y asegurar el cumplimiento de todos los requisitos de tipo legal y cualquier otro requisito que la organización suscriba.
- Mejorar de forma continua la calidad de nuestros servicios.
- Proporcionar una formación adecuada a nuestros trabajadores para fomentar su participación en la implantación y mantenimiento del Sistema de Gestión de Calidad.
- Establecer periódicamente Objetivos de Calidad realizando un seguimiento de estos.
- La Dirección asegura que la presente Política de Calidad será mantenida, entendida y revisada periódicamente, comunicada a todos los empleados y puesta a disposición de todas las partes interesadas.

### Política RSE - Política

Design and Projects International basa su modelo de negocios y estrategias en establecer principios básicos para la integración social, favoreciendo la cultura RSE de sus trabajadores. Mejorar el bienestar de los integrantes de nuestra familia, impulsando su desarrollo económico y social, es clave para definir el alma de nuestra empresa; buscamos la excelencia y competitividad por medio de un comportamiento ético; la gestión de riesgos y oportunidades, la innovación, la igualdad, productividad y sostenibilidad. Para nosotros la transparencia empresarial es fundamental en el desarrollo de nuestra actividad; la confianza y credibilidad de nuestros clientes y proveedores es invaluable, y solo se consigue basada en estos criterios y acciones. El respeto de los derechos humanos y laborales, la selección de talentos basados en la igualdad de oportunidades, el impulso hacia la formación y cualificación de los trabajadores y el velar por un entorno de trabajo seguro y amable, simplemente no son normas ni políticas, es parte de quiénes somos. Igualmente, como entidad formada por seres humanos, tenemos una responsabilidad con el medioambiente, con la comunidad, con la gente, con el planeta, que no podemos dejar de lado en nuestra política y alma corporativa; preservar la biodiversidad de los ecosistemas, prevenir la contaminación y fomentar conciencia de amor a la naturaleza, son acciones básicas de un ser humano ético y responsable; son parte del ser de Design and Projects International. Sumar nuestra arena en la ayuda a los excluidos, a los execrados y perseguidos es un proceso en marcha y siempre mejorable.

### Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

DAPIN comunica sus políticas y códigos entre sus grupos de interés vía electrónica, a través de la página web e emails y mediante charlas y conferencias.

### Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

DAPIN realiza encuestas anuales de satisfacción a sus clientes.

### Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

## INFORME DE PROGRESO 2019

DAPIN cuenta con procedimientos para el tratamiento óptimo de datos de sus clientes y protocolos para la gestión de incidencias que puedan ocurrir.

---

### Información transparente al cliente



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. En 2018 DAPIN ha iniciado el desarrollo de su Sistema de Compliance para fortalecer la gestión de aspectos sensibles de sus operaciones.

---

#### Política RSE - Política

Design and Projects International basa su modelo de negocios y estrategias en establecer principios básicos para la integración social, favoreciendo la cultura RSE de sus trabajadores. Mejorar el bienestar de los integrantes de nuestra familia, impulsando su desarrollo económico y social, es clave para definir el alma de nuestra empresa; buscamos la excelencia y competitividad por medio de un comportamiento ético; la gestión de riesgos y oportunidades, la innovación, la igualdad, productividad y sostenibilidad. Para nosotros la transparencia empresarial es fundamental en el desarrollo de nuestra actividad; la confianza y credibilidad de nuestros clientes y proveedores es invaluable, y solo se consigue basada en estos criterios y acciones. El respeto de los derechos humanos y laborales, la selección de talentos basados en la igualdad de oportunidades, el impulso hacia la formación y cualificación de los trabajadores y el velar por un entorno de trabajo seguro y amable, simplemente no son normas ni políticas, es parte de quiénes somos. Igualmente, como entidad formada por seres humanos, tenemos una responsabilidad con el medioambiente, con la comunidad, con la gente, con el

planeta, que no podemos dejar de lado en nuestra política y alma corporativa; preservar la biodiversidad de los ecosistemas, prevenir la contaminación y fomentar conciencia de amor a la naturaleza, son acciones básicas de un ser humano ético y responsable; son parte del ser de Design and Projects International. Sumar nuestra arena en la ayuda a los excluidos, a los execrados y perseguidos, es un proceso en marcha y siempre mejorable.

#### Código Ético / Conducta - Política

El Código Ético de Conducta (en adelante, el “Código Ético”) recoge el catálogo de Principios Éticos y Normas de Conducta que ha de regir la actuación de todos los empleados de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. El ámbito de actuación y aplicación del Código Ético podrá, además, extenderse a todas aquellas personas físicas y/o jurídicas vinculadas empresarial o profesionalmente con DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. declara como Principio Ético Fundamental que rechaza cualquier forma de corrupción y que velará de forma inequívoca para que en el seno de la empresa y en sus relaciones con terceros se observe un comportamiento honesto e íntegro, sin discriminación alguna y cumpliendo en todo momento con los preceptos legales establecidos, de forma tal que no quepa lugar a duda de su compromiso, prestando además especial interés a aquellas normas y recomendaciones que sean específicas de su actividad, comprometiéndose a actualizar y revisar todos sus procesos internos de forma permanente a fin de adecuarlos a las circunstancias de cada momento. La naturaleza de este Código Ético es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad. Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de duda acerca del marco ético, ya que la responsabilidad absoluta de cada uno es “hacer lo correcto”, responsabilidad indelegable e inexcusable. Los trabajadores de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. deben evitar siempre cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. o su reputación, actuando de forma legal y honesta. Esta obligación corresponde a todos los empleados sean cualesquiera. Al presente Código Ético de Conducta le serán incorporados como Anexos, formando parte de este, todos aquellos documentos que lo desarrollen, tales



## INFORME DE PROGRESO 2019

como la Declaración de los Administradores de Respeto a la Legalidad y Compromiso Ético de los mismos y de los Accionistas, el Manual del Empleado, el Plan de Protección de Riesgos Laborales, las normas de LOPD, la normativa del Departamento de Compliance, el Canal de Denuncias y cuantos fueran desarrollándose.

### Política de Regalos - Política

Queda prohibida la solicitud o la aceptación de cualquier tipo de pago, comisión, regalo o retribución por servicios prestados por DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A., así como obtener de otra forma provecho de la posición que se ostenta en DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. en beneficio propio. Ningún Sujeto del Código Ético puede solicitar o aceptar cualquier tipo de pago, comisión o retribución en relación con su actividad profesional en DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. y que proceda de clientes, proveedores, intermediarios o cualquier otro tercero. A título enunciativo no se incluyen en dicha limitación: • Los objetos de propaganda de escaso valor. • Las invitaciones normales que no excedan de los límites considerados razonables en los usos habituales de cortesía en los negocios en cada plaza comercial y definidas en el Manual del Empleado. • Las atenciones ocasionales por causas concretas y excepcionales (como regalos de Navidad o de boda), siempre que no sean en metálico y estén dentro de límites módicos y razonables. Cualquier invitación, regalo o atención que, por su frecuencia, características o circunstancias, pueda ser interpretado con la intención de afectar el criterio imparcial del receptor, será rechazado y puesto en conocimiento del Comité de cumplimiento.

### Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

DAPIN comunica sus políticas y códigos entre sus grupos de interés vía electrónica, a través de la página web y mediante charlas y conferencias. Con respecto a los clientes, DAPIN mantiene un sistema muy abierto de Coordinación de Actividades Empresariales según la demanda de cada cliente y publica su información en plataformas como PCAE del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

### Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

DAPIN cuenta con un buzón de sugerencias a través de

info@dapin.es

### Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento

#### Objetivos marcados para la temática

1. Mantener al día todos los registros de Coordinación de Actividades Empresariales. Resultado: Cumplimiento 100%

## Fomento de la calidad en la entidad



El equipo de DAPIN apoya y trabaja al máximo por proteger los derechos fundamentales; es por ello que se apega a sus 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.

### Código Ético / Conducta - Política

El Código Ético de Conducta (en adelante, el “Código Ético”) recoge el catálogo de Principios Éticos y Normas de Conducta que ha de regir la actuación de todos los empleados de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. El ámbito de actuación y aplicación del Código Ético podrá, además, extenderse a todas aquellas personas físicas y/o jurídicas vinculadas empresarial o profesionalmente con DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. declara como Principio Ético Fundamental que rechaza cualquier forma de corrupción y que velará de forma inequívoca para que en el seno de la empresa y en sus relaciones con terceros se observe un comportamiento honesto e íntegro, sin discriminación alguna y cumpliendo en todo momento con los preceptos legales establecidos, de forma tal que no quepa lugar a duda de su compromiso, prestando además especial interés a aquellas normas y recomendaciones que sean específicas de su actividad,

## INFORME DE PROGRESO 2019

comprometiéndose a actualizar y revisar todos sus procesos internos de forma permanente a fin de adecuarlos a las circunstancias de cada momento. La naturaleza de este Código Ético es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad. Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de duda acerca del marco ético, ya que la responsabilidad absoluta de cada uno es “hacer lo correcto”, responsabilidad indelegable e inexcusable. Los trabajadores de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. deben evitar siempre cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. o su reputación, actuando de forma legal y honesta. Esta obligación corresponde a todos los empleados sean cualesquiera. Al presente Código Ético de Conducta le serán incorporados como Anexos, formando parte de este, todos aquellos documentos que lo desarrollen, tales como la Declaración de los Administradores de Respeto a la Legalidad y Compromiso Ético de los mismos y de los Accionistas, el Manual del Empleado, el Plan de Protección de Riesgos Laborales, las normas de LOPD, la normativa del Departamento de Compliance, el Canal de Denuncias y cuantos fueran desarrollándose.

### Política RSE - Política

Design and Projects International basa su modelo de negocios y estrategias en establecer principios básicos para la integración social, favoreciendo la cultura RSE de sus trabajadores. Mejorar el bienestar de los integrantes de nuestra familia, impulsando su desarrollo económico y social, es clave para definir el alma de nuestra empresa; buscamos la excelencia y competitividad por medio de un comportamiento ético; la gestión de riesgos y oportunidades, la innovación, la igualdad, productividad y sostenibilidad. Para nosotros la transparencia empresarial es fundamental en el desarrollo de nuestra actividad; la confianza y credibilidad de nuestros clientes y proveedores es invaluable, y solo se consigue basada en estos criterios y acciones. El respeto de los derechos humanos y laborales, la selección de talentos basados en la igualdad de oportunidades, el impulso hacia la formación y cualificación de los trabajadores y el velar por un entorno de trabajo seguro y amable, simplemente no son normas ni políticas, es parte de quiénes somos. Igualmente, como entidad formada por seres humanos, tenemos una responsabilidad con el

medioambiente, con la comunidad, con la gente, con el planeta, que no podemos dejar de lado en nuestra política y alma corporativa; preservar la biodiversidad de los ecosistemas, prevenir la contaminación y fomentar conciencia de amor a la naturaleza, son acciones básicas de un ser humano ético y responsable; son parte del ser de Design and Projects International. Sumar nuestra arena en la ayuda a los excluidos, a los execrados y perseguidos es un proceso en marcha y siempre mejorable.

### Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

Como parte del sistema de calidad se realizan anualmente reunión para el establecimiento de objetivos del negocio, auditoría interna y auditoría externa (certificación).

### Nombrar un responsable de calidad - Acción / Proyecto

DAPIN cuenta con la certificación ISO 9001 y con un responsable del Sistema de Gestión de la Calidad.

### Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

DAPIN cuenta con un buzón de sugerencias a través de [info@dapin.es](mailto:info@dapin.es).

### Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

La empresa ha redactado y comunicado 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.

### Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento

Se emplean los resultados de las encuestas de satisfacción para identificar áreas de mejora.

### Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



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

#### Código Ético / Conducta - Política

El Código Ético de Conducta (en adelante, el “Código Ético”) recoge el catálogo de Principios Éticos y Normas de Conducta que ha de regir la actuación de todos los empleados de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. El ámbito de actuación y aplicación del Código Ético podrá, además, extenderse a todas aquellas personas físicas y/o jurídicas vinculadas empresarial o profesionalmente con DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. declara como Principio Ético Fundamental que rechaza cualquier forma de corrupción y que velará de forma inequívoca para que en el seno de la empresa y en sus relaciones con terceros se observe un comportamiento honesto e íntegro, sin discriminación alguna y cumpliendo en todo momento con los preceptos legales establecidos, de forma tal que no quepa lugar a duda de su compromiso, prestando además especial interés a aquellas normas y recomendaciones que sean específicas de su actividad, comprometiéndose a actualizar y revisar todos sus procesos internos de forma permanente a fin de adecuarlos a las circunstancias de cada momento. La naturaleza de este Código Ético es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad. Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de duda acerca del marco ético, ya que la responsabilidad absoluta de cada uno es “hacer lo correcto”, responsabilidad indelegable e inexcusable. Los trabajadores de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. deben evitar siempre cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. o su reputación,

actuando de forma legal y honesta. Esta obligación corresponde a todos los empleados sean cualesquiera. Al presente Código Ético de Conducta le serán incorporados como Anexos, formando parte de este, todos aquellos documentos que lo desarrollen, tales como la Declaración de los Administradores de Respeto a la Legalidad y Compromiso Ético de los mismos y de los Accionistas, el Manual del Empleado, el Plan de Protección de Riesgos Laborales, las normas de LOPD, la normativa del Departamento de Compliance, el Canal de Denuncias y cuantos fueran desarrollándose.

#### Políticas Internas de Gestión - Política

La empresa ha redactado y comunicado 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. La empresa ha redactado, publicado y comunicado su política de calidad y la traduce en su acción diaria, ejecutando sus procedimientos con un alto nivel de eficiencia, reconocida por los clientes y reflejada en los resultados.

#### Política RSE - Política

Design and Projects International basa su modelo de negocios y estrategias en establecer principios básicos para la integración social, favoreciendo la cultura RSE de sus trabajadores. Mejorar el bienestar de los integrantes de nuestra familia, impulsando su desarrollo económico y social, es clave para definir el alma de nuestra empresa; buscamos la excelencia y competitividad por medio de un comportamiento ético; la gestión de riesgos y oportunidades, la innovación, la igualdad, productividad y sostenibilidad. Para nosotros la transparencia empresarial es fundamental en el desarrollo de nuestra actividad; la confianza y credibilidad de nuestros clientes y proveedores es invaluable, y solo se consigue basada en estos criterios y acciones. El respeto de los derechos humanos y laborales, la selección de talentos basados en la igualdad de oportunidades, el impulso hacia la formación y cualificación de los trabajadores y el velar por un entorno de trabajo seguro y amable, simplemente no son normas ni políticas, es parte de quiénes somos. Igualmente, como entidad formada por



## INFORME DE PROGRESO 2019

seres humanos, tenemos una responsabilidad con el medioambiente, con la comunidad, con la gente, con el planeta, que no podemos dejar de lado en nuestra política y alma corporativa; preservar la biodiversidad de los ecosistemas, prevenir la contaminación y fomentar conciencia de amor a la naturaleza, son acciones básicas de un ser humano ético y responsable; son parte del ser de Design and Projects International. Sumar nuestra arena en la ayuda a los excluidos, a los excedidos y perseguidos es un proceso en marcha y siempre mejorable.

### **Canales de comunicación - Acción / Proyecto**

DAPIN cuenta con un canal de gestión de incidencias a través de [info@dapin.es](mailto:info@dapin.es)

### **Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento**

La empresa realiza encuestas de satisfacción a sus clientes con una frecuencia anual.

### **Nivel de satisfacción del cliente - Indicador de Seguimiento**

A través de las llamadas telefónicas, correos, visitas y encuestas se determina el grado de satisfacción.

---

## 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.

---

### **Código Ético / Conducta - Política**

El Código Ético de Conducta (en adelante, el “Código Ético”) recoge el catálogo de Principios Éticos y Normas de Conducta que ha de regir la actuación de todos los empleados de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL,

C.A. El ámbito de actuación y aplicación del Código Ético podrá, además, extenderse a todas aquellas personas físicas y/o jurídicas vinculadas empresarial o profesionalmente con DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. declara como Principio Ético Fundamental que rechaza cualquier forma de corrupción y que velará de forma inequívoca para que en el seno de la empresa y en sus relaciones con terceros se observe un comportamiento honesto e integro, sin discriminación alguna y cumpliendo en todo momento con los preceptos legales establecidos, de forma tal que no quepa lugar a duda de su compromiso, prestando además especial interés a aquellas normas y recomendaciones que sean específicas de su actividad, comprometiéndose a actualizar y revisar todos sus procesos internos de forma permanente a fin de adecuarlos a las circunstancias de cada momento. La naturaleza de este Código Ético es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad. Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de duda acerca del marco ético, ya que la responsabilidad absoluta de cada uno es “hacer lo correcto”, responsabilidad indelegable e inexcusable. Los trabajadores de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. deben evitar siempre cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. o su reputación, actuando de forma legal y honesta. Esta obligación corresponde a todos los empleados sean cualesquiera. Al presente Código Ético de Conducta le serán incorporados como Anexos, formando parte de este, todos aquellos documentos que lo desarrollen, tales como la Declaración de los Administradores de Respeto a la Legalidad y Compromiso Ético de los mismos y de los Accionistas, el Manual del Empleado, el Plan de Protección de Riesgos Laborales, las normas de LOPD, la normativa del Departamento de Compliance, el Canal de Denuncias y cuantos fueran desarrollándose.

### **Canales de comunicación - Acción / Proyecto**

DAPIN posee un canal de comunicación abierto a través de [info@dapin.es](mailto:info@dapin.es). A su vez, cada departamento se comunica proactiva y resolutivamente con su homólogo en las organizaciones de los clientes.

### **Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto**

## INFORME DE PROGRESO 2019

Como empresa de servicios, DAPIN posee una cultura de atención al cliente muy arraigada en todos los niveles de su organización. Esto se traduce en una orientación al servicio en todos sus departamentos, más que en la responsabilidad de un único departamento.

**Encuestas de satisfacción - Herramienta de**

### **Seguimiento**

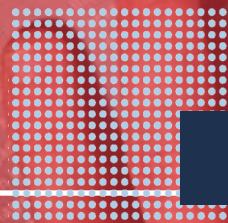
Se realizan encuestas anuales para medir el grado de satisfacción de los clientes.

**Nivel de satisfacción del cliente - Indicador de Seguimiento**

---

# GRUPO DE INTERÉS

## Empleados



### Salud y seguridad en el lugar de trabajo



DAPIN es consciente de la importancia de garantizar el máximo nivel de protección posible frente a los riesgos derivados del trabajo, por lo que cuenta con una política preventiva; con el fin de incrementar los niveles de seguridad de todos los miembros de la empresa.

#### Política de Prevención de Riesgos Laborales - Política

Conscientes de la importancia de garantizar el máximo nivel de protección posible frente a los riesgos derivados del trabajo, consideramos que los pilares fundamentales sobre los que ha de asentarse su política preventiva; con el fin de incrementar los niveles de seguridad de todos los miembros de la empresa, son los siguientes:

1. La mejora de las condiciones de trabajo, bienestar y clima laboral y profesional, adoptando cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.
2. La promoción y el desarrollo de la cultura preventiva en la empresa, que facilite comportamientos éticos en prevención, considerándose éstos como una necesidad para mejorar las condiciones de trabajo, la competitividad de la empresa, con éxito y eficacia, a través de la información, formación y participación de los trabajadores.
3. La integración de la Prevención de Riesgos Laborales en todos los niveles de la actividad de Design and Projects International, tanto en los distintos procesos productivos como en la línea jerárquica de la misma, evitando en todo momento cumplimientos meramente formales y no eficientes de la normativa.
4. Instrumentar la gestión y aplicación del Plan con base en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.
5. La implicación de todos los recursos de la organización en la actividad

preventiva. 6. La colaboración con Organismos e Instituciones en esta materia. 7. El desarrollo de los principios recogidos en el art. 15 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Protocolo de Prevención del Acoso Laboral - Política

El acoso laboral, conocido también como “mobbing” es una situación de violencia o acoso en el ámbito de trabajo habitualmente dirigida hacia una persona (víctima) por parte de una o varias otras, con el objetivo de aislarla del grupo laboral y, eventualmente, conseguir que renuncie o que sea despedida. Design and Projects International, se apega a la utilización de diferentes medidas para prevenir el acoso laboral, en búsqueda de evitar la exclusión social y un entorno de trabajo destructivo. Como una empresa responsable consideramos nuestra implicación con el tema; madura, cumplidora y éticamente comprometida con todos los integrantes de nuestra compañía; aplicando las siguientes medidas:

- Desarrollo de un estilo de trabajo democrático de dirección
- Evitar especificaciones poco claras de funciones y tareas
- Favorecer la difusión del significado del acoso laboral
- Investigar el alcance y naturaleza del problema de acoso laboral
- Formular directrices claras para favorecer interacción social positiva que incluya:
- El compromiso ético, tanto por parte del empresario como de los trabajadores para impulsar un entorno libre de acoso.
- Explicitar los tipos de acciones que son aceptables y aquellas que no lo son.
- Indicar dónde y cómo pueden obtener ayuda las víctimas.
- Garantizar el derecho a quejarse sin represalias.
- Explicar el procedimiento para formular quejas.
- Proporcionar datos de servicios de asesoramiento.
- Poner ayuda a disposición de la víctima y del acosador.
- Mantener la confidencialidad.
- No exponer innecesariamente a la víctima a careos con el agresor.
- Escuchar ambas partes de forma objetiva y no tendenciosa. Así como son implementadas medidas para la prevención del acoso laboral, igualmente conocemos e



## INFORME DE PROGRESO 2019

implementamos medidas y procedimientos para la superación del mismo, en el caso de que existiera, asegurando de nuestra parte el máximo apoyo a los afectados, entre ellos:

- Identificación del problema como acoso
- La desactivación emocional, que consiste en reconocer, analizar, confrontar y desmontar los mecanismos de defensa como la introyección (autoinculpación) y la negación.
- Afrontar y responder a los comportamientos y perversiones del acosador, sin desarrollar sentimientos de culpa ni de vergüenza; es decir, “extroyectando” la culpa, cultivando la asertividad y las habilidades de comunicación
- Recuperar la autoestima y la autoconfianza.

### **Código Ético / Conducta - Política**

El Código Ético de Conducta (en adelante, el “Código Ético”) recoge el catálogo de Principios Éticos y Normas de Conducta que ha de regir la actuación de todos los empleados de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. El ámbito de actuación y aplicación del Código Ético podrá, además, extenderse a todas aquellas personas físicas y/o jurídicas vinculadas empresarial o profesionalmente con DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. declara como Principio Ético Fundamental que rechaza cualquier forma de corrupción y que velará de forma inequívoca para que en el seno de la empresa y en sus relaciones con terceros se observe un comportamiento honesto e íntegro, sin discriminación alguna y cumpliendo en todo momento con los preceptos legales establecidos, de forma tal que no quepa lugar a duda de su compromiso, prestando además especial interés a aquellas normas y recomendaciones que sean específicas de su actividad, comprometiéndose a actualizar y revisar todos sus procesos internos de forma permanente a fin de adecuarlos a las circunstancias de cada momento. La naturaleza de este Código Ético es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad. Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de duda acerca del marco ético, ya que la responsabilidad absoluta

de cada uno es “hacer lo correcto”, responsabilidad indelegable e inexcusable. Los trabajadores de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. deben evitar siempre cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. o su reputación, actuando de forma legal y honesta. Esta obligación corresponde a todos los empleados sean cualesquiera. Al presente Código Ético de Conducta le serán incorporados como Anexos, formando parte de este, todos aquellos documentos que lo desarrollen, tales como la Declaración de los Administradores de Respeto a la Legalidad y Compromiso Ético de los mismos y de los Accionistas, el Manual del Empleado, el Plan de Protección de Riesgos Laborales, las normas de LOPD, la normativa del Departamento de Compliance, el Canal de Denuncias y cuantos fueran desarrollándose.

### **Formación en seguridad y salud en el trabajo - Acción / Proyecto**

Todos los empleados de DAPIN reciben formación en Prevención de Riesgos Laborales al inicio de la actividad laboral con la empresa. Anualmente se envían las fichas de información de puestos de trabajo para actualizar la información correspondiente a los riesgos laborales y las medidas apropiadas para prevenirlos.

### **Mejora de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo - Acción / Proyecto**

La evaluación de los riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva anual, se traducen en una serie de medidas a ejecutar a lo largo de cada período para mejorar las condiciones de trabajo. Además, el protocolo de ingreso de nuevo personal a DAPIN contempla la realización de un chequeo médico inicial y anual a lo largo de la relación laboral, lo que contribuye a la vigilancia periódica de la salud del personal y cuidado preventivo.

### **Auditorías - Herramienta de Seguimiento**

## INFORME DE PROGRESO 2019

A través del Servicio de Prevención Ajeno de riesgos laborales, DAPIN mantiene actualizados los registros de evaluación de los riesgos laborales, la planificación de la actividad preventiva anual y las fichas de información de puestos de trabajo. Asimismo, se realiza una auditoría anual para verificar el cumplimiento del plan y ajustar el sistema a nuevas regulaciones o necesidades del negocio.

### Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

DAPIN elabora el informe de sostenibilidad con una frecuencia anual donde se describen los avances en las acciones y estrategias de la empresa en esta materia.

### Número de empleados afectados por enfermedad laboral - Indicador de Seguimiento

## Igualdad de género



En Design and Projects International, somos fieles creyentes de que el éxito de una compañía es el éxito combinado de las personas que forman parte de ella. El respeto, es la clave fundamental para garantizar un dialogo correcto y permanente entre los integrantes del equipo, siendo esto a su vez el ingrediente principal del progreso. 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. En Design and Projects International no hay colores, géneros, razas, religiones, ideas

políticas, ni más, ni menos; todos somos un grupo de iguales cuya meta es alcanzar la máxima eficiencia.

### Código Ético / Conducta - Política

El Código Ético de Conducta (en adelante, el “Código Ético”) recoge el catálogo de Principios Éticos y Normas de Conducta que ha de regir la actuación de todos los empleados de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. El ámbito de actuación y aplicación del Código Ético podrá, además, extenderse a todas aquellas personas físicas y/o jurídicas vinculadas empresarial o profesionalmente con DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. declara como Principio Ético Fundamental que rechaza cualquier forma de corrupción y que velará de forma inequívoca para que en el seno de la empresa y en sus relaciones con terceros se observe un comportamiento honesto e integro, sin discriminación alguna y cumpliendo en todo momento con los preceptos legales establecidos, de forma tal que no quepa lugar a duda de su compromiso, prestando además especial interés a aquellas normas y recomendaciones que sean específicas de su actividad, comprometiéndose a actualizar y revisar todos sus procesos internos de forma permanente a fin de adecuarlos a las circunstancias de cada momento. La naturaleza de este Código Ético es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad. Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de duda acerca del marco ético, ya que la responsabilidad absoluta de cada uno es “hacer lo correcto”, responsabilidad indelegable e inexcusable. Los trabajadores de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. deben evitar siempre cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. o su reputación, actuando de forma legal y honesta. Esta obligación corresponde a todos los empleados sean cualesquiera. Al presente Código Ético de

## INFORME DE PROGRESO 2019

Conducta le serán incorporados como Anexos, formando parte de este, todos aquellos documentos que lo desarrollen, tales como la Declaración de los Administradores de Respeto a la Legalidad y Compromiso Ético de los mismos y de los Accionistas, el Manual del Empleado, el Plan de Protección de Riesgos Laborales, las normas de LOPD, la normativa del Departamento de Compliance, el Canal de Denuncias y cuantos fueran desarrollándose.

### Plan de Igualdad - Política

En Design and Projects International, somos fieles creyentes de que el éxito de una compañía es el éxito combinado de las personas que forman parte de ella. El respeto, es la clave fundamental para garantizar un dialogo correcto y permanente entre los integrantes del equipo, siendo esto a su vez el ingrediente principal del progreso. Es por esto 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. En Design and Projects International no hay colores, géneros, razas, religiones, ideas políticas, ni más, ni menos; todos somos un grupo de iguales cuya meta es alcanzar la máxima eficiencia. Entre algunos de los principios básicos de actuación implementados nos encontramos con:

- Fomentar puestos de trabajo estables y de calidad, con contenidos ocupacionales que garanticen el crecimiento profesional del trabajador, garantizando su calidad de empleo.
- Practicar un trato equitativo que impulse el progreso personal del equipo.
- Respetar la diversidad, como elemento esencial del buen funcionamiento y desarrollo de un equipo; promoviendo la no discriminación.
- Impulsar una comunicación honesta, alentando la autonomía necesaria al profesional en el ejercicio de sus funciones.
- Respetar y valorar la igualdad de género.
- Cumplir la normativa vigente, rechazando cualquier manifestación de

acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus profesionales.

- En este sentido, se promoverán las medidas específicas para prevenir el acoso de cualquier naturaleza. 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.

### Protocolo de Prevención del Acoso Laboral - Política

El acoso laboral, conocido también como “mobbing” es una situación de violencia o acoso en el ámbito de trabajo habitualmente dirigida hacia una persona (víctima) por parte de una o varias otras, con el objetivo de aislarla del grupo laboral y, eventualmente, conseguir que renuncie o que sea despedida. Design and Projects International, se apega a la utilización de diferentes medidas para prevenir el acoso laboral, en búsqueda de evitar la exclusión social y un entorno de trabajo destructivo. Como una empresa responsable consideramos nuestra implicación con el tema; madura, cumplidora y éticamente comprometida con todos los integrantes de nuestra compañía; aplicando las siguientes medidas:

- Desarrollo de un estilo de trabajo democrático de dirección
- Evitar especificaciones poco claras de funciones y tareas
- Favorecer la difusión del significado del acoso laboral
- Investigar el alcance y naturaleza del problema de acoso laboral
- Formular directrices claras para favorecer interacción social positiva que incluya: El compromiso ético, tanto por parte del empresario como de los trabajadores para impulsar un entorno libre de acoso. Explicitar los tipos de acciones que son aceptables y aquellas que no lo son. Indicar dónde y cómo pueden obtener ayuda las víctimas. Garantizar el derecho a quejarse sin represalias. Explicar el

procedimiento para formular quejas. Proporcionar datos de servicios de asesoramiento. ☑ Poner ayuda a disposición de la víctima y del acosador. ☑ Mantener la confidencialidad. ☑ No exponer innecesariamente a la víctima a careos con el agresor. ☑ Escuchar ambas partes de forma objetiva y no tendenciosa. Así como son implementadas medidas para la prevención del acoso laboral, igualmente conocemos e implementamos medidas y procedimientos para la superación del mismo, en el caso de que existiera, asegurando de nuestra parte el máximo apoyo a los afectados, entre ellos:

- Identificación del problema como acoso
- La desactivación emocional, que consiste en reconocer, analizar, confrontar y desmontar los mecanismos de defensa como la introyección (autoinculpación) y la negación.
- Afrontar y responder a los comportamientos y perversiones del acosador, sin desarrollar sentimientos de culpa ni de vergüenza; es decir, “extroyectando” la culpa, cultivando el asertividad y las habilidades de comunicación
- Recuperar la autoestima y la autoconfianza

### **Política de Conciliación - Política**

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. El desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes; la organización equitativa y razonable del tiempo de trabajo y la introducción y aplicación de nuevos modelos de organización de roles, basados en la implicación con el hogar; son algunas de las medidas que Design and Projects International aplica para el beneficio común. La conciliación de la vida laboral y personal, para nosotros es igual a “calidad de vida” y esto es directamente proporcional al rendimiento, productividad y eficacia de nuestros trabajadores. Cuando las

necesidades del hogar y la vida están cubiertas de la manera correcta, se ve influenciada la satisfacción y felicidad, reflejándose de manera positiva en el trabajo. Las medidas legislativas y políticas igualmente buscan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; fomentando a través de sus regulaciones la igualdad de oportunidades. En este contexto, la normativa española, para facilitar este proceso, se sustenta básicamente en dos leyes:

- Ley 39/1999 de 5 de Noviembre. Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En estas leyes, se ven reflejadas no solo los objetivos fundamentales en esta materia; si no también establece los derechos de los trabajadores en materias de maternidad, paternidad, lactancia, vacaciones y permisos. Entre algunas de las prácticas que aplica Design and Projects International en este contexto, podemos mencionar:
- Permiso de maternidad
- Permiso de paternidad
- Permiso de lactancia
- Permiso para citas médicas, tutorías infantiles, acompañamiento a mayores, etc.
- Permiso para solicitar reducciones de jornada de forma temporal.
- Impulso a la formación y promoción profesional.
- Realización de acciones de sensibilización y orientación, para el conocimiento de los derechos establecidos legalmente en materia de conciliación de las personas trabajadoras, incluyendo personas que gestionan los recursos humanos de la empresa. En definitiva, la participación equilibrada en el mercado de trabajo es imprescindible para permitir la construcción de un entorno social y laboral positivo. Para nosotros como empresa es una herramienta básica de gestión de recursos humanos que permite aprovechar el máximo potencial del capital humano de nuestros integrantes y a su vez asegurar una calidad de vida óptima para todos.

### **Difusión de la política - Acción / Proyecto**

La difusión del Código Ético, la Política de Conciliación Laboral y Familiar, la Política de Igualdad y Diversidad, Política de Prevención del



## INFORME DE PROGRESO 2019

Acoso Laboral se realiza entre los grupos de interés vía electrónica, a través de la página web e email y mediante charlas y conferencias.

### **Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento**

DAPIN cuenta con un canal de gestión de sugerencias a través de [info@dapin.es](mailto:info@dapin.es)

### **Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento**

A través de la elaboración de este informe de sostenibilidad de frecuencia anual se describen los avances en las acciones y estrategias de la empresa en esta materia.

### **Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento**

---

## Formación al empleado/a



DAPIN mantiene a su equipo en constante formación en diferentes áreas, ya que considera que para brindar un correcto servicio se debe mantener la más alta calidad de profesionales del sector, brindándoles, a su vez, oportunidades de mejora constante a sus trabajadores.

---

### **Política de Igualdad - Política**

En Design and Projects International, somos fieles creyentes de que el éxito de una compañía es el éxito combinado de las personas que forman parte de ella. El respeto, es la clave fundamental para garantizar un dialogo correcto y permanente entre los integrantes del equipo, siendo esto a su vez el ingrediente principal del progreso. Es por esto 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. En Design and Projects International no hay colores, géneros, razas, religiones, ideas políticas, ni más, ni menos; todos somos un grupo de iguales cuya meta es alcanzar la máxima eficiencia. Entre algunos de los principios básicos de actuación implementados nos encontramos con:

- Fomentar puestos de trabajo estables y de calidad, con contenidos ocupacionales que garanticen el crecimiento profesional del trabajador, garantizando su calidad de empleo.
- Practicar un trato equitativo que impulse el progreso personal del equipo.
- Respetar la diversidad, como elemento esencial del buen funcionamiento y desarrollo de un equipo; promoviendo la no discriminación.
- Impulsar una comunicación honesta, alentando la autonomía necesaria al profesional en el ejercicio de sus funciones.
- Respetar y valorar la igualdad de género.
- Cumplir la normativa vigente, rechazando cualquier manifestación de acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus profesionales.
- En este sentido, se promoverán las medidas específicas para prevenir el acoso de cualquier naturaleza. 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.

### **Código Ético / Conducta - Política**

El Código Ético de Conducta (en adelante, el “Código Ético”) recoge el catálogo de Principios Éticos y Normas de Conducta que ha de regir la

actuación de todos los empleados de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. El ámbito de actuación y aplicación del Código Ético podrá, además, extenderse a todas aquellas personas físicas y/o jurídicas vinculadas empresarial o profesionalmente con DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. declara como Principio Ético Fundamental que rechaza cualquier forma de corrupción y que velará de forma inequívoca para que en el seno de la empresa y en sus relaciones con terceros se observe un comportamiento honesto e integro, sin discriminación alguna y cumpliendo en todo momento con los preceptos legales establecidos, de forma tal que no quepa lugar a duda de su compromiso, prestando además especial interés a aquellas normas y recomendaciones que sean específicas de su actividad, comprometiéndose a actualizar y revisar todos sus procesos internos de forma permanente a fin de adecuarlos a las circunstancias de cada momento. La naturaleza de este Código Ético es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad. Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de duda acerca del marco ético, ya que la responsabilidad absoluta de cada uno es “hacer lo correcto”, responsabilidad indelegable e inexcusable. Los trabajadores de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. deben evitar siempre cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. o su reputación, actuando de forma legal y honesta. Esta obligación corresponde a todos los empleados sean cualesquiera. Al presente Código Ético de Conducta le serán incorporados como Anexos, formando parte de este, todos aquellos documentos que lo desarrollen, tales como la Declaración de los Administradores de Respeto a la Legalidad y Compromiso Ético de los mismos y de los Accionistas, el Manual del Empleado, el Plan de Protección de Riesgos Laborales, las normas de LOPD, la normativa del Departamento de Compliance, el Canal de Denuncias y cuantos fueran desarrollándose.

### **PRL - Política**

Conscientes de la importancia de garantizar el máximo nivel de protección posible frente a los riesgos derivados del trabajo, consideramos que los pilares fundamentales sobre los que ha de asentarse su política preventiva; con el fin de incrementar los niveles de seguridad de todos los miembros de la empresa, son los siguientes:

1. La mejora de las condiciones de trabajo, bienestar y clima laboral y profesional, adoptando cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.
2. La promoción y el desarrollo de la cultura preventiva en la empresa, que facilite comportamientos éticos en prevención, considerándose éstos como una necesidad para mejorar las condiciones de trabajo, la competitividad de la empresa, con éxito y eficacia, a través de la información, formación y participación de los trabajadores.
3. La integración de la Prevención de Riesgos Laborales en todos los niveles de la actividad de Design and Projects International, tanto en los distintos procesos productivos como en la línea jerárquica de la misma, evitando en todo momento cumplimientos meramente formales y no eficientes de la normativa.
4. Instrumentar la gestión y aplicación del Plan con base en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.
5. La implicación de todos los recursos de la organización en la actividad preventiva.
6. La colaboración con Organismos e Instituciones en esta materia.
7. El desarrollo de los principios recogidos en el art. 15 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Política de Calidad - Política**

DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. empresa dedicada a servicios de ingeniería en la construcción de instalaciones de energía ya sea en petróleo, gas, ciclos combinados, generación, cogeneración y operaciones costa afuera, en su afán por lograr una mayor calidad en la realización de los servicios que presta, ha decidido implantar un Sistema de Gestión de Calidad basado en la Norma UNE-EN ISO

9001:2015, acorde al propósito y contexto de la organización y en línea con su dirección estratégica. Para ello, la gerencia de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. establece los siguientes compromisos:

- Satisfacer a nuestros clientes, ofreciéndoles una atención personalizada a sus necesidades, eficacia y garantía de resultados en las distintas actuaciones y agilidad y compromiso en los plazos de ejecución de los trabajos acordados.
- Utilizar medios y equipos de última tecnología en los trabajos desarrollados.
- Contar con una plantilla de profesionales, en continua formación y reciclaje, conscientes de la importancia del buen hacer de su trabajo.
- Conocer y asegurar el cumplimiento de todos los requisitos de tipo legal y cualquier otro requisito que la organización suscriba.
- Mejorar de forma continua la calidad de nuestros servicios.
- Proporcionar una formación adecuada a nuestros trabajadores para fomentar su participación en la implantación y mantenimiento del Sistema de Gestión de Calidad.
- Establecer periódicamente Objetivos de Calidad realizando un seguimiento de estos.
- La Dirección asegura que la presente Política de Calidad será mantenida, entendida y revisada periódicamente, comunicada a todos los empleados y puesta a disposición de todas las partes interesadas.

### **Formación - Acción / Proyecto**

DAPIN elabora un Plan de Formación Anual para sus trabajadores. Además, cualquier persona de la empresa informará a los responsables de las distintas Áreas y al Responsable de Calidad y/o RR.HH sobre los posibles cursos, jornadas, seminarios, etc. de los que tengan noticia y que puedan resultar de interés tanto para si mismo como para el resto del personal de la empresa. Igualmente, el Responsable de Calidad y el Responsable de RR.HH se ocuparán de estar informados de la realización de dichos cursos, seminarios, etc., programados por cualquier Organismo, ya sea público o privado, para evaluar con la Gerencia si es oportuno que asista al mismo alguna persona de la

organización, aunque no estuviese incluido inicialmente en el "Plan de Formación Anual".

### **Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto**

Con la incorporación de cada empleado a la empresa, se realiza una formación en PRL correspondientes a su puesto de trabajo y en las políticas y procedimientos de la empresa.

### **Difusión de la política - Acción / Proyecto**

La difusión del Código Ético, la Política de Calidad, la Política de Igualdad y Diversidad, Política de PRL se realiza entre los trabajadores vía electrónica, a través de la página web e email y mediante charlas y conferencias.

### **Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento**

DAPIN elabora el informe de sostenibilidad con una frecuencia anual donde se describen los avances en las acciones y estrategias de la empresa en esta materia.

### **Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento**

Cada Plan de Formación Anual se realiza tras la evaluación del cumplimiento del plan del año anterior, de las encuestas de satisfacción de las formaciones realizadas y de las necesidades detectadas para el ejercicio siguiente.

### **Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento**

Una vez culminadas las acciones de formación, se solicita a los trabajadores que rellenen el Cuestionario de Evaluación de la Formación a fin de recopilar sus impresiones sobre el mismo.

## INFORME DE PROGRESO 2019

DAPIN tiene en cuenta que el entorno laboral es uno de los factores más relevantes para el desempeño de una empresa, quizás el más relevante ahora. Mantener un ambiente de trabajo positivo es esencial en nuestra empresa, asegurando el bienestar de nuestros empleados, logrando un mayor incentivo a la producción y una mayor eficiencia en nuestros servicios. Por ello, DAPIN presta honesta atención a todos los elementos que contribuyen y a los que pueden perjudicar el bienestar de su gente. En la actualidad las personas tienen muy en cuenta su autorrealización: trabajar en el sector que desean, desarrollar proyectos atractivos que les enriquezcan como personas y los reten profesionalmente y contar con un ambiente laboral adecuado en el día a día. DAPIN busca ofrecer estas condiciones desde el momento de la selección de nuevos empleados, buscando un buen encaje entre el perfil del empleado, la cultura de la empresa y la posición a ocupar, manteniendo una constante comunicación con sus equipos de trabajo para favorecer en todo cuanto podamos, el ambiente de trabajo en donde estos se desarrollan.

---

### **Código Ético / Conducta - Política**

El Código Ético de Conducta (en adelante, el “Código Ético”) recoge el catálogo de Principios Éticos y Normas de Conducta que ha de regir la actuación de todos los empleados de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. El ámbito de actuación y aplicación del Código Ético podrá, además, extenderse a todas aquellas personas físicas y/o jurídicas vinculadas empresarial o profesionalmente con DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. declara como Principio Ético Fundamental que rechaza cualquier forma de corrupción y que velará de

forma inequívoca para que en el seno de la empresa y en sus relaciones con terceros se observe un comportamiento honesto e integro, sin discriminación alguna y cumpliendo en todo momento con los preceptos legales establecidos, de forma tal que no quepa lugar a duda de su compromiso, prestando además especial interés a aquellas normas y recomendaciones que sean específicas de su actividad, comprometiéndose a actualizar y revisar todos sus procesos internos de forma permanente a fin de adecuarlos a las circunstancias de cada momento. La naturaleza de este Código Ético es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad. Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de duda acerca del marco ético, ya que la responsabilidad absoluta de cada uno es “hacer lo correcto”, responsabilidad indelegable e inexcusable. Los trabajadores de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. deben evitar siempre cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. o su reputación, actuando de forma legal y honesta. Esta obligación corresponde a todos los empleados sean cualesquiera. Al presente Código Ético de Conducta le serán incorporados como Anexos, formando parte de este, todos aquellos documentos que lo desarrollen, tales como la Declaración de los Administradores de Respeto a la Legalidad y Compromiso Ético de los mismos y de los Accionistas, el Manual del Empleado, el Plan de Protección de Riesgos Laborales, las normas de LOPD, la normativa del Departamento de Compliance, el Canal de Denuncias y cuantos fueran desarrollándose.

### **Política de Igualdad - Política**

En Design and Projects International, somos fieles creyentes de que el éxito de una compañía es el éxito combinado de las personas que forman parte de ella. El respeto, es la clave fundamental para garantizar un dialogo correcto y permanente entre los integrantes del equipo, siendo esto a su vez el ingrediente principal del progreso. Es por esto que



## INFORME DE PROGRESO 2019

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. En Design and Projects International no hay colores, géneros, razas, religiones, ideas políticas, ni más, ni menos; todos somos un grupo de iguales cuya meta es alcanzar la máxima eficiencia. Entre algunos de los principios básicos de actuación implementados nos encontramos con:

- Fomentar puestos de trabajo estables y de calidad, con contenidos ocupacionales que garanticen el crecimiento profesional del trabajador, garantizando su calidad de empleo.
- Practicar un trato equitativo que impulse el progreso personal del equipo.
- Respetar la diversidad, como elemento esencial del buen funcionamiento y desarrollo de un equipo; promoviendo la no discriminación.
- Impulsar una comunicación honesta, alentando la autonomía necesaria al profesional en el ejercicio de sus funciones.
- Respetar y valorar la igualdad de género.
- Cumplir la normativa vigente, rechazando cualquier manifestación de acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus profesionales.
- En este sentido, se promoverán las medidas específicas para prevenir el acoso de cualquier naturaleza. 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.

### **Protocolo de Prevención del Acoso Laboral - Política**

El acoso laboral, conocido también como “mobbing” es una situación de violencia o acoso

en el ámbito de trabajo habitualmente dirigida hacia una persona (víctima) por parte de una o varias otras, con el objetivo de aislarla del grupo laboral y, eventualmente, conseguir que renuncie o que sea despedida. Design and Projects International, se apega a la utilización de diferentes medidas para prevenir el acoso laboral, en búsqueda de evitar la exclusión social y un entorno de trabajo destructivo. Como una empresa responsable consideramos nuestra implicación con el tema; madura, cumplidora y éticamente comprometida con todos los integrantes de nuestra compañía; aplicando las siguientes medidas:

- Desarrollo de un estilo de trabajo democrático de dirección
- Evitar especificaciones poco claras de funciones y tareas
- Favorecer la difusión del significado del acoso laboral
- Investigar el alcance y naturaleza del problema de acoso laboral
- Formular directrices claras para favorecer interacción social positiva que incluya:
- El compromiso ético, tanto por parte del empresario como de los trabajadores para impulsar un entorno libre de acoso.
- Explicitar los tipos de acciones que son aceptables y aquellas que no lo son.
- Indicar dónde y cómo pueden obtener ayuda las víctimas.
- Garantizar el derecho a quejarse sin represalias.
- Explicar el procedimiento para formular quejas.
- Proporcionar datos de servicios de asesoramiento.
- Poner ayuda a disposición de la víctima y del acosador.
- Mantener la confidencialidad.
- No exponer innecesariamente a la víctima a careos con el agresor.
- Escuchar ambas partes de forma objetiva y no tendenciosa. Así como son implementadas medidas para la prevención del acoso laboral, igualmente conocemos e implementamos medidas y procedimientos para la superación del mismo, en el caso de que existiera, asegurando de nuestra parte el máximo apoyo a los afectados, entre ellos:
- Identificación del problema como acoso
- La desactivación emocional, que consiste en reconocer, analizar, confrontar y desmontar los mecanismos de defensa como la introyección (autoinculpación) y la negación.
- Afrontar y responder a los comportamientos y perversiones del acosador, sin desarrollar

sentimientos de culpa ni de vergüenza; es decir, “extroyectando” la culpa, cultivando el asertividad y las habilidades de comunicación • Recuperar la autoestima y la autoconfianza.

### **Política RSE - Política**

Design and Projects International basa su modelo de negocios y estrategias en establecer principios básicos para la integración social, favoreciendo la cultura RSE de sus trabajadores. Mejorar el bienestar de los integrantes de nuestra familia, impulsando su desarrollo económico y social, es clave para definir el alma de nuestra empresa; buscamos la excelencia y competitividad por medio de un comportamiento ético; la gestión de riesgos y oportunidades, la innovación, la igualdad, productividad y sostenibilidad. Para nosotros la transparencia empresarial es fundamental en el desarrollo de nuestra actividad; la confianza y credibilidad de nuestros clientes y proveedores es invaluable, y solo se consigue basada en estos criterios y acciones. El respeto de los derechos humanos y laborales, la selección de talentos basados en la igualdad de oportunidades, el impulso hacia la formación y cualificación de los trabajadores y el velar por un entorno de trabajo seguro y amable, simplemente no son normas ni políticas, es parte de quiénes somos. Igualmente, como entidad formada por seres humanos, tenemos una responsabilidad con el medioambiente, con la comunidad, con la gente, con el planeta, que no podemos dejar de lado en nuestra política y alma corporativa; preservar la biodiversidad de los ecosistemas, prevenir la contaminación y fomentar conciencia de amor a la naturaleza, son acciones básicas de un ser humano ético y responsable; son parte del ser de Design and Projects International. Sumar nuestra arena en la ayuda a los excluidos, a los execrados y perseguidos es un proceso en marcha y siempre mejorable.

### **Política de Seguridad y Salud en el trabajo - Política**

Conscientes de la importancia de garantizar el

máximo nivel de protección posible frente a los riesgos derivados del trabajo, consideramos que los pilares fundamentales sobre los que ha de asentarse su política preventiva; con el fin de incrementar los niveles de seguridad de todos los miembros de la empresa, son los siguientes:

1. La mejora de las condiciones de trabajo, bienestar y clima laboral y profesional, adoptando cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.
2. La promoción y el desarrollo de la cultura preventiva en la empresa, que facilite comportamientos éticos en prevención, considerándose éstos como una necesidad para mejorar las condiciones de trabajo, la competitividad de la empresa, con éxito y eficacia, a través de la información, formación y participación de los trabajadores.
3. La integración de la Prevención de Riesgos Laborales en todos los niveles de la actividad de Design and Projects International, tanto en los distintos procesos productivos como en la línea jerárquica de la misma, evitando en todo momento cumplimientos meramente formales y no eficientes de la normativa.
4. Instrumentar la gestión y aplicación del Plan con base en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.
5. La implicación de todos los recursos de la organización en la actividad preventiva.
6. La colaboración con Organismos e Instituciones en esta materia.
7. El desarrollo de los principios recogidos en el art. 15 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto**

Con la incorporación de cada empleado a la empresa, se imparte una formación en PRL correspondiente a su puesto de trabajo y en las políticas y procedimientos de la empresa.

### **Información sobre beneficios sociales y profesionales - Acción / Proyecto**

DAPIN realiza un especial esfuerzo en mantener informados a sus empleados en relación a los beneficios que la empresa ofrece, tanto en

respeto de los convenios colectivos, como particulares de DAPIN con sus empleados. Parte de la plantilla de DAPIN puede constituirse de personal extranjero altamente cualificado que incorpora su talento a la organización. Por esta razón, se toma el cuidado de informar de manera suficiente y clara aspectos relacionados con la vida del empleado en España, derechos laborales, entre otros.

### Encuesta Clima Laboral - Herramienta de Seguimiento

Se realiza una encuesta anual de clima laboral en la cual se mide el grado de satisfacción de los empleados en cuanto al ambiente laboral, entre otras métricas.

### Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

DAPIN elabora el informe de sostenibilidad con una frecuencia anual donde se describen los avances en las acciones y estrategias de la empresa en esta materia.

### Resultado de las encuestas - Indicador de Seguimiento

---

## 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. Para

promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

---

### Política de Igualdad - Política

En Design and Projects International, somos fieles creyentes de que el éxito de una compañía es el éxito combinado de las personas que forman parte de ella. El respeto, es la clave fundamental para garantizar un dialogo correcto y permanente entre los integrantes del equipo, siendo esto a su vez el ingrediente principal del progreso. Es por esto 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. En Design and Projects International no hay colores, géneros, razas, religiones, ideas políticas, ni más, ni menos; todos somos un grupo de iguales cuya meta es alcanzar la máxima eficiencia. Entre algunos de los principios básicos de actuación implementados nos encontramos con:

- Fomentar puestos de trabajo estables y de calidad, con contenidos ocupacionales que garanticen el crecimiento profesional del trabajador, garantizando su calidad de empleo.
- Practicar un trato equitativo que impulse el progreso personal del equipo.
- Respetar la diversidad, como elemento esencial del buen funcionamiento y desarrollo de un equipo; promoviendo la no discriminación.
- Impulsar una comunicación honesta, alentando la autonomía necesaria al profesional en el ejercicio de sus funciones.
- Respetar y valorar la igualdad de género.
- Cumplir la normativa vigente, rechazando cualquier manifestación de acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus profesionales.
- En este sentido, se promoverán las medidas

## INFORME DE PROGRESO 2019

específicas para prevenir el acoso de cualquier naturaleza. 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.

### **Política de Conciliación - Política**

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. El desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes; la organización equitativa y razonable del tiempo de trabajo y la introducción y aplicación de nuevos modelos de organización de roles, basados en la implicación con el hogar; son algunas de las medidas que Design and Projects International aplica para el beneficio común. La conciliación de la vida laboral y personal, para nosotros es igual a “calidad de vida” y esto es directamente proporcional al rendimiento, productividad y eficacia de nuestros trabajadores. Cuando las necesidades del hogar y la vida están cubiertas de la manera correcta, se ve influenciada la satisfacción y felicidad, reflejándose de manera positiva en el trabajo. Las medidas legislativas y políticas igualmente buscan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; fomentando a través de sus regulaciones la igualdad de oportunidades. En este contexto, la normativa española, para facilitar este proceso, se sustenta básicamente en dos leyes: • Ley 39/1999 de 5 de Noviembre. Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. • Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En estas leyes, se ven reflejadas no solo los objetivos fundamentales

en esta materia; si no también establece los derechos de los trabajadores en materias de maternidad, paternidad, lactancia, vacaciones y permisos. Entre algunas de las prácticas que aplica Design and Projects International en este contexto, podemos mencionar: • Permiso de maternidad • Permiso de paternidad • Permiso de lactancia • Permiso para citas médicas, tutorías infantiles, acompañamiento a mayores, etc. • Permiso para solicitar reducciones de jornada de forma temporal. • Impulso a la formación y promoción profesional. • Realización de acciones de sensibilización y orientación, para el conocimiento de los derechos establecidos legalmente en materia de conciliación de las personas trabajadoras, incluyendo personas que gestionan los recursos humanos de la empresa. En definitiva, la participación equilibrada en el mercado de trabajo es imprescindible para permitir la construcción de un entorno social y laboral positivo. Para nosotros como empresa es una herramienta básica de gestión de recursos humanos que permite aprovechar el máximo potencial del capital humano de nuestros integrantes y a su vez asegurar una calidad de vida óptima para todos.

### **Política RSE - Política**

Design and Projects International basa su modelo de negocios y estrategias en establecer principios básicos para la integración social, favoreciendo la cultura RSE de sus trabajadores. Mejorar el bienestar de los integrantes de nuestra familia, impulsando su desarrollo económico y social, es clave para definir el alma de nuestra empresa; buscamos la excelencia y competitividad por medio de un comportamiento ético; la gestión de riesgos y oportunidades, la innovación, la igualdad, productividad y sostenibilidad. Para nosotros la transparencia empresarial es fundamental en el desarrollo de nuestra actividad; la confianza y credibilidad de nuestros clientes y proveedores es invaluable, y solo se consigue basada en estos criterios y acciones. El respeto de los derechos humanos y laborales, la selección de talentos basados en la igualdad de



## INFORME DE PROGRESO 2019

oportunidades, el impulso hacia la formación y cualificación de los trabajadores y el velar por un entorno de trabajo seguro y amable, simplemente no son normas ni políticas, es parte de quiénes somos. Igualmente, como entidad formada por seres humanos, tenemos una responsabilidad con el medioambiente, con la comunidad, con la gente, con el planeta, que no podemos dejar de lado en nuestra política y alma corporativa; preservar la biodiversidad de los ecosistemas, prevenir la contaminación y fomentar conciencia de amor a la naturaleza, son acciones básicas de un ser humano ético y responsable; son parte del ser de Design and Projects International. Sumar nuestra arena en la ayuda a los excluidos, a los execrados y perseguidos es un proceso en marcha y siempre mejorable.

### **Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades - Acción / Proyecto**

DAPIN se encarga de comunicar y difundir entre los empleados información sobre las oportunidades de conciliación laboral y familiar ofrecidas por la empresas, así como las políticas y procedimientos disponibles para disfrutar de dichas oportunidades.

### **Organización del tiempo de trabajo - Acción / Proyecto**

DAPIN ofrece flexibilidad horaria, reducción temporal de la jornada laboral y flexibilidad en los días de vacaciones y de permiso con el propósito de facilitar a sus empleados el tiempo necesario para compatibilizar otras esferas de su vida.

### **Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento**

DAPIN elabora el informe de sostenibilidad con una frecuencia anual donde se describen los avances en las acciones y estrategias de la empresa en esta materia.

### **Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento**

Se realiza una encuesta anual de clima laboral en la cual se mide el grado de satisfacción de los empleados en cuanto a conciliación laboral y familiar, entre otras métricas.

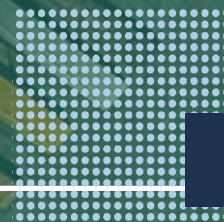
### **Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de las medidas de conciliación (Flexibilidad horaria %, Jornada reducida %, Teletrabajo %, Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso %,Otros (especificar) %) - Indicador de Seguimiento**

Al estar contempladas en las políticas de la empresa, el 100% de los trabajadores gozan de las medidas.

---

# GRUPO DE INTERÉS

## Proovedores



### Relación duradera con los proveedores



Para DAPIN una relación estable y duradera con sus proveedores es sinónimo de garantías de calidad, precio y entrega de los insumos necesarios para prestar el servicio. Esta conexión, entre la calidad de suministros y la calidad del servicio convierte la relación con los proveedores en una sinergia potenciadora de mejores prácticas comunes. Así, DAPIN se posiciona ante sus proveedores como un aliado en la mejora continua de procesos y comportamiento ético.

#### Política de Compras - Política

En Design and Projects International tenemos como principios y base de nuestra buena gestión:

- Asegurar el comportamiento responsable y ético por parte de nuestros integrantes al intervenir en las gestiones de compras, lo cual se verificará mediante las encuestas periódicas a los proveedores y técnicas aleatorias de auditoría.
- Asegurar el cumplimiento de la legislación y regulaciones. Los directores autorizados para la firma de pagos u órdenes de compra se abstendrán en caso de alguna operación que pudiese violar alguna ley o regulación, enviándola de inmediato a Consultoría Jurídica.
- Realizar los pagos según nuestros compromisos contractuales apegados a las regulaciones legales aplicables.
- Descartar aquellos contratos donde no exista transparencia en cuanto a la mejor relación calidad/precio. La empresa realizará siempre sus compras al mejor oferente en calidad, precio y disponibilidad, realizando siempre diversas consultas y aprobada la selección por el director correspondiente.
- Respetar la confidencialidad de la información de los integrantes de Design and Projects International y sus proveedores.
- Realizar procesos de selección de ofertas justos y equitativos.

#### Política de Calidad - Política

DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. empresa dedicada a servicios de ingeniería en la construcción de

instalaciones de energía ya sea en petróleo, gas, ciclos combinados, generación, cogeneración y operaciones costa afuera, en su afán por lograr una mayor calidad en la realización de los servicios que presta, ha decidido implantar un Sistema de Gestión de Calidad basado en la Norma UNE-EN ISO 9001:2015, acorde al propósito y contexto de la organización y en línea con su dirección estratégica. Para ello, la gerencia de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. establece los siguientes compromisos:

- Satisfacer a nuestros clientes, ofreciéndoles una atención personalizada a sus necesidades, eficacia y garantía de resultados en las distintas actuaciones y agilidad y compromiso en los plazos de ejecución de los trabajos acordados.
- Utilizar medios y equipos de última tecnología en los trabajos desarrollados.
- Contar con una plantilla de profesionales, en continua formación y reciclaje, conscientes de la importancia del buen hacer de su trabajo.
- Conocer y asegurar el cumplimiento de todos los requisitos de tipo legal y cualquier otro requisito que la organización suscriba.
- Mejorar de forma continua la calidad de nuestros servicios.
- Proporcionar una formación adecuada a nuestros trabajadores para fomentar su participación en la implantación y mantenimiento del Sistema de Gestión de Calidad.
- Establecer periódicamente Objetivos de Calidad realizando un seguimiento de estos.
- La Dirección asegura que la presente Política de Calidad será mantenida, entendida y revisada periódicamente, comunicada a todos los empleados y puesta a disposición de todas las partes interesadas.

#### Política RSE - Política

En Design and Projects International, somos fieles creyentes de que el éxito de una compañía es el éxito combinado de las personas que forman parte de ella. El respeto, es la clave fundamental para garantizar un dialogo correcto y permanente entre los integrantes del equipo, siendo esto a su vez el ingrediente principal del progreso. Es por esto 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. En Design and Projects International no hay colores, géneros, razas, religiones, ideas políticas, ni más, ni menos; todos somos un grupo



## INFORME DE PROGRESO 2019

de iguales cuya meta es alcanzar la máxima eficiencia. Entre algunos de los principios básicos de actuación implementados nos encontramos con:

- Fomentar puestos de trabajo estables y de calidad, con contenidos ocupacionales que garanticen el crecimiento profesional del trabajador, garantizando su calidad de empleo.
- Practicar un trato equitativo que impulse el progreso personal del equipo.
- Respetar la diversidad, como elemento esencial del buen funcionamiento y desarrollo de un equipo; promoviendo la no discriminación.
- Impulsar una comunicación honesta, alentando la autonomía necesaria al profesional en el ejercicio de sus funciones.
- Respetar y valorar la igualdad de género.
- Cumplir la normativa vigente, rechazando cualquier manifestación de acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus profesionales.
- En este sentido, se promoverán las medidas específicas para prevenir el acoso de cualquier naturaleza. 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.

### Sistemas de Gestión de Calidad - Acción / Proyecto

DAPIN cuenta con la certificación ISO 9001.

### Evaluación de Proveedores - Herramienta de Seguimiento

Al principio de la relación comercial y posteriormente con una frecuencia anual, se realiza una evaluación del servicio prestado, en aras de comunicar aspectos de mejora que permitan continuar la relación con los proveedores.

### Número de quejas y consultas de/sobre los proveedores - Indicador de Seguimiento

---

## Evaluación de proveedores en aspectos de RSE



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

---

### Código Ético / Conducta - Política

El Código Ético de Conducta (en adelante, el “Código Ético”) recoge el catálogo de Principios Éticos y Normas de Conducta que ha de regir la actuación de todos los empleados de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. El ámbito de actuación y aplicación del Código Ético podrá, además, extenderse a todas aquellas personas físicas y/o jurídicas vinculadas empresarial o profesionalmente con DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. declara como Principio Ético Fundamental que rechaza cualquier forma de corrupción y que velará de forma inequívoca para que en el seno de la empresa y en sus relaciones con terceros se observe un comportamiento honesto e íntegro, sin discriminación alguna y cumpliendo en todo momento con los preceptos legales establecidos, de forma tal que no quepa lugar a duda de su compromiso, prestando además especial interés a aquellas normas y recomendaciones que sean específicas de su actividad, comprometiéndose a actualizar y revisar todos sus procesos internos de forma permanente a fin de adecuarlos a las circunstancias de cada momento. La naturaleza de este Código Ético es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad. Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de duda acerca del marco ético, ya que la responsabilidad absoluta de cada uno es “hacer lo correcto”, responsabilidad indelegable e inexcusable. Los trabajadores de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. deben evitar siempre cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. o su reputación, actuando de forma legal y honesta. Esta obligación corresponde a todos los empleados sean cualesquiera.



## INFORME DE PROGRESO 2019

Al presente Código Ético de Conducta le serán incorporados como Anexos, formando parte de este, todos aquellos documentos que lo desarrollen, tales como la Declaración de los Administradores de Respeto a la Legalidad y Compromiso Ético de los mismos y de los Accionistas, el Manual del Empleado, el Plan de Protección de Riesgos Laborales, las normas de LOPD, la normativa del Departamento de Compliance, el Canal de Denuncias y cuantos fueran desarrollándose.

### Política de Calidad - Política

DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. empresa dedicada a servicios de ingeniería en la construcción de instalaciones de energía ya sea en petróleo, gas, ciclos combinados, generación, cogeneración y operaciones costa afuera, en su afán por lograr una mayor calidad en la realización de los servicios que presta, ha decidido implantar un Sistema de Gestión de Calidad basado en la Norma UNE-EN ISO 9001:2015, acorde al propósito y contexto de la organización y en línea con su dirección estratégica. Para ello, la gerencia de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. establece los siguientes compromisos:

- Satisfacer a nuestros clientes, ofreciéndoles una atención personalizada a sus necesidades, eficacia y garantía de resultados en las distintas actuaciones y agilidad y compromiso en los plazos de ejecución de los trabajos acordados.
- Utilizar medios y equipos de última tecnología en los trabajos desarrollados.
- Contar con una plantilla de profesionales, en continua formación y reciclaje, conscientes de la importancia del buen hacer de su trabajo.
- Conocer y asegurar el cumplimiento de todos los requisitos de tipo legal y cualquier otro requisito que la organización suscriba.
- Mejorar de forma continua la calidad de nuestros servicios.
- Proporcionar una formación adecuada a nuestros trabajadores para fomentar su participación en la implantación y mantenimiento del Sistema de Gestión de Calidad.
- Establecer periódicamente Objetivos de Calidad realizando un seguimiento de estos.
- La Dirección asegura que la presente Política de Calidad será mantenida, entendida y revisada periódicamente, comunicada a todos los empleados y puesta a disposición de todas las partes interesadas.

### Política RSE - Política

En Design and Projects International, somos fieles

creyentes de que el éxito de una compañía es el éxito combinado de las personas que forman parte de ella. El respeto, es la clave fundamental para garantizar un dialogo correcto y permanente entre los integrantes del equipo, siendo esto a su vez el ingrediente principal del progreso. Es por esto 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. En Design and Projects International no hay colores, géneros, razas, religiones, ideas políticas, ni más, ni menos; todos somos un grupo de iguales cuya meta es alcanzar la máxima eficiencia. Entre algunos de los principios básicos de actuación implementados nos encontramos con:

- Fomentar puestos de trabajo estables y de calidad, con contenidos ocupacionales que garanticen el crecimiento profesional del trabajador, garantizando su calidad de empleo.
- Practicar un trato equitativo que impulse el progreso personal del equipo.
- Respetar la diversidad, como elemento esencial del buen funcionamiento y desarrollo de un equipo; promoviendo la no discriminación.
- Impulsar una comunicación honesta, alentando la autonomía necesaria al profesional en el ejercicio de sus funciones.
- Respetar y valorar la igualdad de género.
- Cumplir la normativa vigente, rechazando cualquier manifestación de acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus profesionales.
- En este sentido, se promoverán las medidas específicas para prevenir el acoso de cualquier naturaleza. 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.

### Difusión de la política - Acción / Proyecto

La empresa ha redactado y comunicado 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

## INFORME DE PROGRESO 2019

financieros como técnicos y en sus relaciones con clientes, proveedores, trabajadores y sociedad en general.

**Homologación de proveedores - Herramienta de Seguimiento**

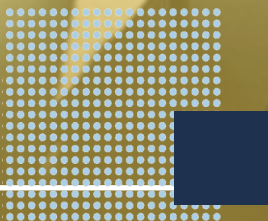
DAPIN cuenta con un sistema de evaluación de proveedores.

**Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento**

---

# GRUPO DE INTERÉS

## Socios / accionistas



### Satisfacción de expectativas



DAPIN vela por los intereses de sus accionistas asegurando que la gestión de sus recursos rinda los mejores beneficios, respetando el balance medioambiental y social.

#### Código Ético / Conducta - Política

El Código Ético de Conducta (en adelante, el “Código Ético”) recoge el catálogo de Principios Éticos y Normas de Conducta que ha de regir la actuación de todos los empleados de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. El ámbito de actuación y aplicación del Código Ético podrá, además, extenderse a todas aquellas personas físicas y/o jurídicas vinculadas empresarial o profesionalmente con DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. declara como Principio Ético Fundamental que rechaza cualquier forma de corrupción y que velará de forma inequívoca para que en el seno de la empresa y en sus relaciones con terceros se observe un comportamiento honesto e íntegro, sin discriminación alguna y cumpliendo en todo momento con los preceptos legales establecidos, de forma tal que no quepa lugar a duda de su compromiso, prestando además especial interés a aquellas normas y recomendaciones que sean específicas de su actividad, comprometiéndose a actualizar y revisar todos sus procesos internos de forma permanente a fin de adecuarlos a las circunstancias de cada momento. La naturaleza de este Código Ético es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad. Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de duda acerca del marco ético, ya que la responsabilidad absoluta de cada uno es “hacer lo correcto”, responsabilidad indelegable e inexcusable. Los trabajadores de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. deben evitar siempre cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. o su reputación, actuando de forma legal y honesta. Esta obligación corresponde a todos los empleados sean cualesquiera. Al presente Código Ético de Conducta le serán incorporados como Anexos, formando parte de este,

todos aquellos documentos que lo desarrollen, tales como la Declaración de los Administradores de Respeto a la Legalidad y Compromiso Ético de los mismos y de los Accionistas, el Manual del Empleado, el Plan de Protección de Riesgos Laborales, las normas de LOPD, la normativa del Departamento de Compliance, el Canal de Denuncias y cuantos fueran desarrollándose.

#### Política RSE - Política

En Design and Projects International, somos fieles creyentes de que el éxito de una compañía es el éxito combinado de las personas que forman parte de ella. El respeto, es la clave fundamental para garantizar un dialogo correcto y permanente entre los integrantes del equipo, siendo esto a su vez el ingrediente principal del progreso. Es por esto 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. En Design and Projects International no hay colores, géneros, razas, religiones, ideas políticas, ni más, ni menos; todos somos un grupo de iguales cuya meta es alcanzar la máxima eficiencia. Entre algunos de los principios básicos de actuación implementados nos encontramos con: • Fomentar puestos de trabajo estables y de calidad, con contenidos ocupacionales que garanticen el crecimiento profesional del trabajador, garantizando su calidad de empleo. • Practicar un trato equitativo que impulse el progreso personal del equipo. • Respetar la diversidad, como elemento esencial del buen funcionamiento y desarrollo de un equipo; promoviendo la no discriminación. • Impulsar una comunicación honesta, alentando la autonomía necesaria al profesional en el ejercicio de sus funciones. • Respetar y valorar la igualdad de género. • Cumplir la normativa vigente, rechazando cualquier manifestación de acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus profesionales. • En este sentido, se promoverán las medidas específicas para prevenir el acoso de cualquier naturaleza. Para Design and Projects International, la IGUALDAD y la DIVERSIDAD, no son solo caminos para orientar la buena comunicación y asegurar eficiencia; para



## INFORME DE PROGRESO 2019

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.

### **Comunicación con el socio o accionista - Acción / Proyecto**

DAPIN mantiene comunicación con sus accionistas a través de una asamblea anual.

### **Junta de accionista - Herramienta de Seguimiento**

DAPIN celebra cada año una Junta de Accionistas para presentar los resultados del ejercicio, entre otros aspectos claves de la empresa.

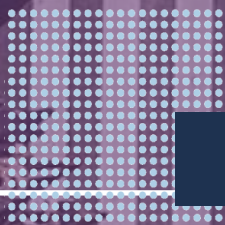
### **Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento**

DAPIN elabora el informe de sostenibilidad con una frecuencia anual donde se describen los avances en las acciones y estrategias de la empresa en esta materia.

### **Satisfacción del socio o accionista - Indicador de Seguimiento**

---

# GRUPO DE INTERÉS Comunidad



### Compromiso por los derechos humanos



De acuerdo a cifras de las Naciones Unidas, en la actualidad existen en el mundo, más de 70 millones de personas desplazadas por la fuerza de su residencia habitual, pisoteando alevosamente sus derechos humanos. Por tanto, es necesario tomar acción para salvaguardar los derechos y el bienestar de las personas que se han visto obligadas a huir, asegurar que tengan el derecho a solicitar asilo, encontrar un refugio seguro en otro país y buscar soluciones para su bienestar a largo plazo.

Por otro lado, en un ámbito más específico, la desgarradora crisis humanitaria que vive Venezuela puede entenderse parcialmente cuando se conoce que, en 2019, el país sufrió una inflación de 200.000%, según estimaciones del FMI, y que esta realidad a lo largo de los años, aunada a la situación social y política, ha generado una profunda precariedad en servicios básicos, atención sanitaria, provisión de medicinas y alimentos; que ha empujado a 5 millones de personas (17% de población), a abandonar el país buscando condiciones de vida dignas donde puedan disfrutar de garantías básicas y derechos elementales.

#### Política RSE - Política

Design and Projects International basa su modelo de negocios y estrategias en establecer principios básicos para la integración social, favoreciendo la cultura RSE de sus trabajadores. Mejorar el bienestar de los integrantes de nuestra familia, impulsando su desarrollo económico y social, es clave para definir el alma de nuestra empresa; buscamos la excelencia y competitividad por medio de un comportamiento ético; la gestión de riesgos y oportunidades, la innovación, la igualdad, productividad y sostenibilidad. Para nosotros la transparencia empresarial es fundamental en el

desarrollo de nuestra actividad; la confianza y credibilidad de nuestros clientes y proveedores es invaluable, y solo se consigue basada en estos criterios y acciones. El respeto de los derechos humanos y laborales, la selección de talentos basados en la igualdad de oportunidades, el impulso hacia la formación y cualificación de los trabajadores y el velar por un entorno de trabajo seguro y amable, simplemente no son normas ni políticas, es parte de quiénes somos. Igualmente, como entidad formada por seres humanos, tenemos una responsabilidad con el medioambiente, con la comunidad, con la gente, con el planeta, que no podemos dejar de lado en nuestra política y alma corporativa; preservar la biodiversidad de los ecosistemas, prevenir la contaminación y fomentar conciencia de amor a la naturaleza, son acciones básicas de un ser humano ético y responsable; son parte del ser de Design and Projects International. Sumar nuestra arena en la ayuda a los excluidos, a los execrados y perseguidos es un proceso en marcha y siempre mejorable.

#### Código Ético / Conducta - Política

El Código Ético de Conducta (en adelante, el “Código Ético”) recoge el catálogo de Principios Éticos y Normas de Conducta que ha de regir la actuación de todos los empleados de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. El ámbito de actuación y aplicación del Código Ético podrá, además, extenderse a todas aquellas personas físicas y/o jurídicas vinculadas empresarial o profesionalmente con DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. declara como Principio Ético Fundamental que rechaza cualquier forma de corrupción y que velará de forma inequívoca para que en el seno de la empresa y en sus relaciones con terceros se observe un comportamiento honesto e íntegro, sin discriminación alguna y cumpliendo en todo momento con los preceptos legales establecidos, de forma tal que no quepa lugar a duda de su compromiso, prestando además especial interés a aquellas normas y recomendaciones que sean específicas de su actividad, comprometiéndose a actualizar y revisar todos sus procesos internos de forma permanente a fin de adecuarlos a las circunstancias de cada momento. La naturaleza de este Código Ético es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad. Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de

## INFORME DE PROGRESO 2019

duda acerca del marco ético, ya que la responsabilidad absoluta de cada uno es “hacer lo correcto”, responsabilidad indelegable e inexcusable. Los trabajadores de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. deben evitar siempre cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. o su reputación, actuando de forma legal y honesta. Esta obligación corresponde a todos los empleados sean cualesquiera. Al presente Código Ético de Conducta le serán incorporados como Anexos, formando parte de este, todos aquellos documentos que lo desarrollen, tales como la Declaración de los Administradores de Respeto a la Legalidad y Compromiso Ético de los mismos y de los Accionistas, el Manual del Empleado, el Plan de Protección de Riesgos Laborales, las normas de LOPD, la normativa del Departamento de Compliance, el Canal de Denuncias y cuantos fueran desarrollándose.

### Mitigación y prevención de riesgos - Acción / Proyecto

Las acciones impulsadas por DAPIN en materia de protección de los derechos humanos se realizan a través de dos iniciativas orientadas a mitigar los efectos de la violación de derechos de los desplazados y refugiados y/o prevenir y mitigar los efectos de las violaciones de los derechos de los niños en Venezuela. Es importante resaltar que la actividad económica de DAPIN no atenta contra los derechos humanos y que las acciones realizadas no buscan reparar agravios causados por la empresa. Las iniciativas impulsadas por la empresa van dirigidas a ayudar a los grupos afectados por situaciones políticas, económicas nacionales e internacionales, y/o eventos naturales. 1. En el ámbito de la comunidad mundial, desde hace 6 años DAPIN colabora con el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), en particular con su Equipo de Respuesta de Emergencias (ERT, por sus siglas en inglés), con el propósito de garantizar que todas las personas tengan derecho a buscar asilo y encontrar un refugio seguro en otro Estado, con la opción de regresar eventualmente a su hogar, integrarse o reasentarse. 2. En el ámbito geográfico de influencia de DAPIN en Venezuela, desde 2019, la empresa ha iniciado acciones a través de su fundación sin fines de lucro (FUNDAPIN) con el propósito de garantizar algunos de los derechos humanos a colectivos vulnerables y enmarcados en los ODS 1, 2, 3, y 4. Se busca contribuir al derecho a la seguridad social y a gozar de un nivel de vida adecuado

que asegure la salud y el bienestar a través de la alimentación, vivienda, asistencia médica y servicios sociales. La primera acción es el programa "Hijos Infinitos", con el cual se aportan recursos económicos a las familias de niños que viven en Venezuela y que tienen gran potencial como estudiantes, pero que escasamente pueden comer y están en riesgo de deserción escolar.

### Difusión de la política - Acción / Proyecto

La difusión de la política de RSE, la contribución con ACNUR y la iniciativa de FUNDAPIN se realizan entre los grupos de interés vía electrónica, a través de la página web y al pie de las comunicaciones físicas y digitales como parte de la imagen de marca, así como en charlas y conferencias. Para la difusión de las actividades de FUNDAPIN se está elaborando un plan de comunicación a través de redes sociales (LinkedIn) y creando capacidades internas en el equipo administrativo de DAPIN para la gestión de ONG. Se realizarán charlas y conferencias que permitan obtener fondos destinados a los programas de la fundación.

### Identificación de los riesgos en materia de derechos humanos - Acción / Proyecto

1. En el mundo existe el riesgo de que brotes de violencia, conflictos, persecución o desastres naturales obligue a decenas de miles de personas a huir de sus hogares, tanto a zonas dentro de sus países como fuera de estos. Esta situación pone en riesgo la garantía de los derechos humanos de 70.8 millones de personas desplazadas en el mundo.
2. En Venezuela, la inflación del 200.000% anual, desabastecimiento de alimentos del 58% con picos de hasta el 80%, falta de medicinas entre el 80-90% y salario mínimo de US \$6 al mes, entre otros factores, han causado desnutrición crónica del 35% en niños, 13.000 muertes infantiles por desnutrición al año, y un total de 25.000 niños que han huido del país solos (Caritas, 2019,) junto con un 78% de deserción escolar del sistema público nacional de educación (ONG FUNDAREDES).

### Mecanismo de reparación en derechos humanos - Herramienta de Seguimiento



## INFORME DE PROGRESO 2019

El mecanismo empleado sería la indemnización económica (caso FUNDAPIN) y no económica (caso ACNUR), ambas conducentes a garantizar el acceso a los derechos humanos vulnerados.

### Número de comunicaciones - Indicador de Seguimiento

Permite verificar el avance de las acciones de sensibilización y difusión de los grupos de interés en esta materia.

**Documentos adjuntos:** [Carta de Rotary Anaco, compromiso con la Fundación DAPIN.pdf](#)  
Objetivos marcados para la temática

Para 2019, los objetivos son: 1. Mantener la contribución de ACNUR del ejercicio anterior. Resultado: Cumplimiento 100%. 2. Buscar alianzas para la ejecución de actividades en Venezuela. Resultado: Alianza con el Rotary Club local y voluntarios para realizar las actividades de FUNDAPIN. 3. Lanzar el programa "Hijos Infinitos" y registrar a los primeros beneficiarios. Resultado: Cumplimiento 100%. Registro de los primeros niños beneficiados 4. Elaborar y definir las normas de funcionamiento y gestión de la Fundación DAPIN. Cumplimiento al 100%

## Alianzas entre empresas y tercer sector



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 / Conducta - Política

El Código Ético de Conducta (en adelante, el "Código Ético") recoge el catálogo de Principios Éticos y Normas de Conducta que ha de regir la actuación de todos los empleados de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. El ámbito de actuación y aplicación del Código Ético podrá, además, extenderse a todas aquellas personas físicas y/o jurídicas vinculadas empresarial o profesionalmente con DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. declara como Principio Ético Fundamental que rechaza cualquier forma de corrupción y que velará de forma inequívoca para que en el seno de la empresa y en sus relaciones con terceros se observe un comportamiento honesto e íntegro, sin discriminación alguna y cumpliendo en todo momento con los preceptos legales establecidos, de forma tal que no quepa lugar a duda de su compromiso, prestando además especial interés a aquellas normas y recomendaciones que sean específicas de su actividad, comprometiéndose a actualizar y revisar todos sus procesos internos de forma permanente a fin de adecuarlos a las circunstancias de cada momento. La naturaleza de este Código Ético es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad. Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de duda acerca del marco ético, ya que la responsabilidad absoluta de cada uno es "hacer lo correcto", responsabilidad indelegable e inexcusable. Los trabajadores de DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. deben evitar siempre cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. o su reputación, actuando de forma legal y honesta. Esta obligación corresponde a todos los empleados sean cualesquiera. Al presente Código Ético de Conducta le serán incorporados como Anexos, formando parte de este, todos aquellos documentos que lo desarrollen, tales como la Declaración de los Administradores de Respeto a la Legalidad y Compromiso Ético de los mismos y de los Accionistas, el Manual del Empleado, el Plan de Protección de Riesgos Laborales, las normas de LOPD, la normativa del Departamento de Compliance, el Canal

## INFORME DE PROGRESO 2019

de Denuncias y cuantos fueran desarrollándose.

### Política RSE - Política

Design and Projects International basa su modelo de negocios y estrategias en establecer principios básicos para la integración social, favoreciendo la cultura RSE de sus trabajadores. Mejorar el bienestar de los integrantes de nuestra familia, impulsando su desarrollo económico y social, es clave para definir el alma de nuestra empresa; buscamos la excelencia y competitividad por medio de un comportamiento ético; la gestión de riesgos y oportunidades, la innovación, la igualdad, productividad y sostenibilidad. Para nosotros la transparencia empresarial es fundamental en el desarrollo de nuestra actividad; la confianza y credibilidad de nuestros clientes y proveedores es invaluable, y solo se consigue basada en estos criterios y acciones. El respeto de los derechos humanos y laborales, la selección de talentos basados en la igualdad de oportunidades, el impulso hacia la formación y cualificación de los trabajadores y el velar por un entorno de trabajo seguro y amable, simplemente no son normas ni políticas, es parte de quiénes somos. Igualmente, como entidad formada por seres humanos, tenemos una responsabilidad con el medioambiente, con la comunidad, con la gente, con el planeta, que no podemos dejar de lado en nuestra política y alma corporativa; preservar la biodiversidad de los ecosistemas, prevenir la contaminación y fomentar conciencia de amor a la naturaleza, son acciones básicas de un ser humano ético y responsable; son parte del ser de Design and Projects International. Sumar nuestra arena en la ayuda a los excluidos, a los execrados y perseguidos es un proceso en marcha y siempre mejorable.

### Difusión de la política - Acción / Proyecto

La empresa ha redactado y comunicado 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.

### Colaboraciones con ONG's - Acción / Proyecto

La empresa colabora con ACNUR, Pacto Mundial, Fundación Tomillo y FUNDAPIN.

### Colaboración mutua - Acción / Proyecto

La empresa ha establecido una alianza con el Rotary Club para llevar a cabo las acciones de FUNDAPIN y al mismo tiempo contribuir con Rotary Club en el desarrollo de sus iniciativas. La atención a la infancia en riesgo y la dotación de aportes económicos previenen la deserción escolar que precede a la dinámica de trabajo infantil.

### Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

A través de la elaboración de este informe de sostenibilidad de frecuencia anual se describen los avances en las acciones y estrategias de la empresa en esta materia.

### Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

DAPIN cuenta con personal responsable de la definición, ejecución, reporte, control y seguimiento de las acciones en esta materia.

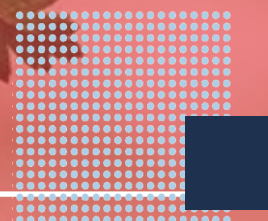
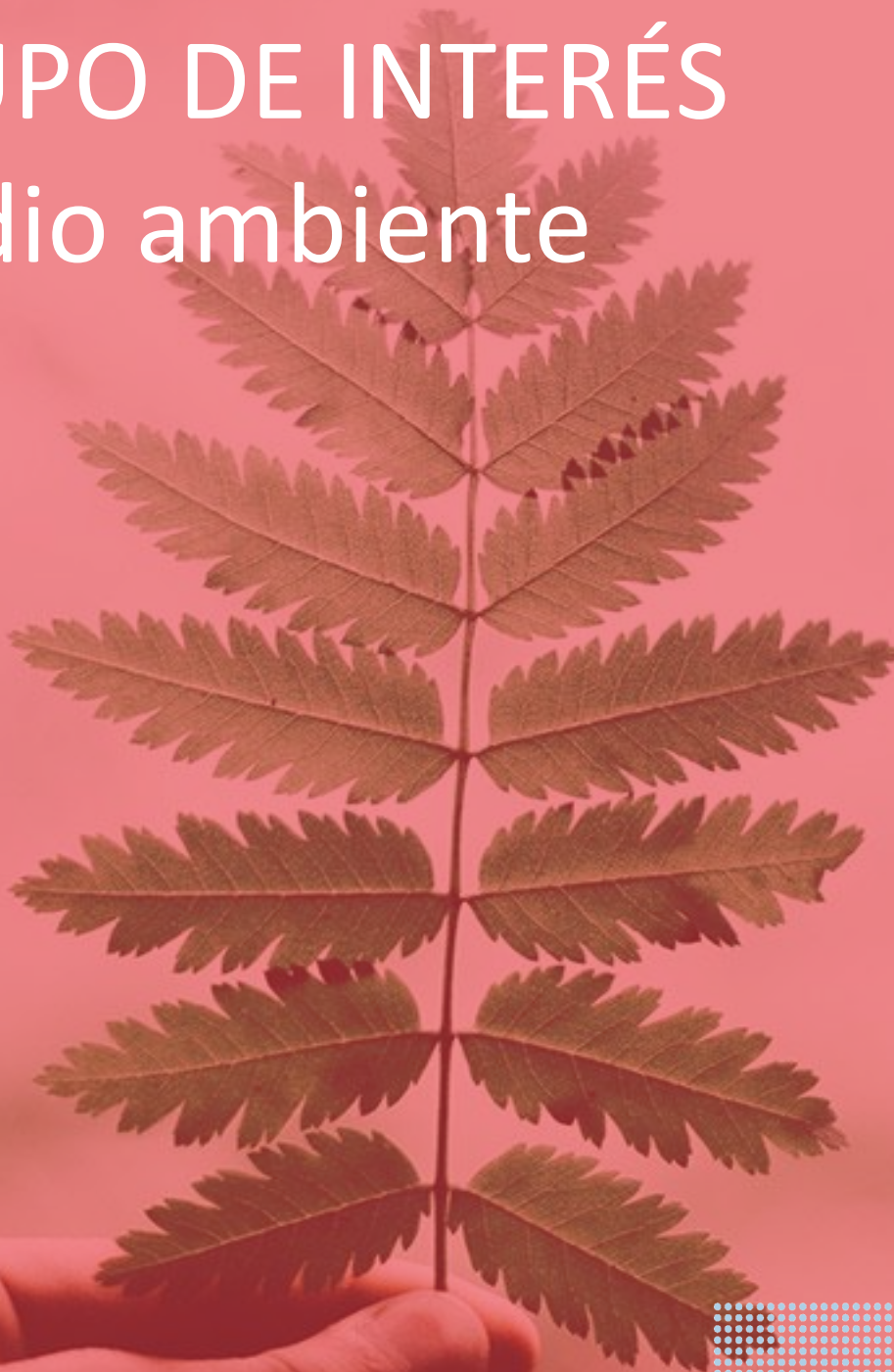
### Objetivos marcados para la temática

Para 2019, los objetivos son: 1. Buscar alianzas para la ejecución de actividades en Venezuela. Resultado: Alianza con el Rotary Club local y voluntarios para realizar las actividades de FUNDAPIN. 3. Lanzar el programa "Hijos Infinitos" y registrar a los primeros beneficiarios. Resultado: Cumplimiento 100%. Registro de los primeros niños beneficiados 4. Elaborar y definir las normas de funcionamiento y gestión de la Fundación DAPIN. Cumplimiento al 100%

---

# GRUPO DE INTERÉS

## Medio ambiente



### Conocimiento del impacto ambiental de la entidad



Alcanzar un desarrollo sostenible, que concilie aspectos económicos, sociales y medioambientales es el gran reto de nuestra sociedad moderna. En DAPIN, compartimos la visión de responsabilidad sobre todos los aspectos sociales y ambientales asociados a nuestra actividad. Por ello, hemos comenzado una importante andadura iniciando el desarrollo de nuestro Sistema de Gestión de Medioambiental (SGM) basado en la norma ISO 14001.

#### Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

DESIGN AND PROJECTS INTERNATIONAL, C.A. (DAPÍN) empresa dedicada a servicios de ingeniería en la construcción de instalaciones de energía ya sea en petróleo, gas, ciclos combinados, generación y cogeneración, en su afán por lograr una mayor calidad en la realización de los servicios que presta, ha decidido implantar un Sistema de Gestión de Calidad y Medioambiente basado en la Normas UNE-EN ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015, acorde al propósito y contexto de la organización y en línea con su dirección estratégica. La Dirección declara su compromiso de prestar servicios que satisfagan las exigencias de calidad de sus clientes, las normas, legislación y reglamentos aplicables en los niveles de calidad y medio ambiente establecidos por la propia empresa. Nuestra visión se resume en ser una organización reconocida y de confianza en el mercado internacional, asegurando la participación de personal técnico con alta cualificación y responsabilidad, mediante el desarrollo de proyectos con los mejores estándares de

calidad y bajo una filosofía de “win-win” para la empresa, los clientes y los empleados. La misión de DAPIN se basa en apoyar a nuestros clientes en las diferentes fases de ingeniería en sus proyectos de inversión, desde la ingeniería conceptual, básica y de detalle hasta la construcción, y ofrecer servicios de consultoría con alto contenido técnico y de calidad, desarrollado por personal calificado siguiendo el calendario establecido. En el camino que abarca nuestra misión, y la consecución de nuestra visión, hemos definido unos valores que queremos compartir que nos permitirán desarrollar una cultura de empresa, una forma de trabajar y de tomar decisiones y una identificación del talento con DAPÍN: Honestidad y responsabilidad en nuestras propuestas, en la toma de decisiones y en las actuaciones. Innovación en los procesos y en los servicios. Orientación hacia la satisfacción y el éxito de nuestros clientes. Orientación hacia los resultados. Fidelización de nuestro talento.

Con esta declaración, queremos expresar a todos nuestros grupos de interés, nuestro firme y honesto compromiso con la mejora continua de nuestros servicios, la cercanía en nuestro trato, y la adecuada gestión del talento. Esta concepción es asumida por todo el personal de la empresa que es consciente de su participación y responsabilidad para contribuir al seguimiento de la certificación en Calidad que ya poseemos y a la obtención de la certificación en Medioambiente, la cual figurará como característica común en todas las actividades realizadas en la empresa. La Dirección de DAPIN establece como objetivos generales de su Política de Calidad y Medio Ambiente, los siguientes: ☑ Que los medios técnicos, humanos y administrativos de los que dispone la empresa y que intervienen en la calidad de sus servicios, están correctamente organizados y controlados. ☑ Que la organización y el control está orientado hacia la reducción, eliminación y prevención de las deficiencias en la calidad, al objeto de que la misma sea consecuencia lógica de los procesos de prestación de servicios y no la obtenida por el rechazo de los servicios no conformes. ☑ Satisfacer los requisitos exigidos y



## INFORME DE PROGRESO 2019

acordados con los clientes. ☑ Mantener las expectativas de futuro, aumentando la gama de servicios si fuera necesario. ☑ Evaluación y mejora de nuestros costes. ☑ Será objetivo fundamental obtener el reconocimiento de Organismos Certificadores. ☑ La gestión ambiental como un elemento estratégico para el funcionamiento de la empresa. ☑ Existe el firme compromiso de que nuestras actuaciones y servicios cumplan con los requisitos legales y normativos establecidos, y de esforzarnos en ser más exigentes con dichos requisitos siempre que sea posible. ☑ Nos comprometemos a comprender las necesidades actuales y futuras de nuestros clientes, satisfacer sus requisitos y realizar un esfuerzo por exceder sus expectativas. ☑ Nos comprometemos a planificar nuestras actividades de tal forma que asegure la prevención de la contaminación, garantizando la mejora continua de nuestro comportamiento ambiental. ☑ Minimizaremos el impacto ambiental de nuestras actividades haciendo hincapié en la gestión de los residuos siguiendo la filosofía de reducir, reutilizar y reciclar nuestros residuos y cuando esto no sea posible, darles el destino final que asegure un menor impacto sobre el medio ambiente. La Dirección asegura que la presente Política de Calidad y Medioambiente será mantenida, entendida y revisada periódicamente, comunicada a todos los empleados y puesta a

disposición de todas las partes interesadas.

### **Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política**

DAPIN se encuentra desarrollando su SGA y espera completar su implementación en 2020.

### **Nombrar un responsable de medioambiente - Acción / Proyecto**

Se ha nombrado un responsable de medioambiente encargado de llevar todo lo relacionado al Sistema de Gestión Ambiental de la empresa.

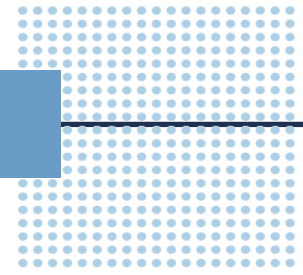
### **Auditorías - Herramienta de Seguimiento**

El SGA basado en la norma ISO 14001 contempla una auditoría anual.

### **Herramienta de Gestión Ambiental - Herramienta de Seguimiento**

Gracias al SGA basado en ISO 14001 se dispone de procedimientos, formatos y registros para la identificación y evaluación de aspectos ambientales, requisitos legales y seguimiento y medición de la gestión a través de la formulación de objetivos y el desarrollo de un plan de seguimiento.





# ANEXO

# CORRELACIÓN DE

# TEMÁTICAS



---

## Empleados

---

### Salud y seguridad en el lugar de trabajo



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

**ODS relacionado:** 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Salud y seguridad

**Indicador GRI:** 403

---

### Igualdad de género



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

**ODS relacionado:** 05 | Igualdad de género, 10 | Reducción de las desigualdades

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo

**Indicador GRI:** 405, 406, 102-22, 401-1

---

### Formación al empleado/a



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

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación

**Indicador GRI:** 404

---

### Ambiente laboral



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

**ODS relacionado:** 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

---

### Conciliación familiar y laboral



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

**ODS relacionado:** 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Organización del trabajo

**Indicador GRI:** 401-3, 401-2

---



## Proveedores

### Relación duradera con los proveedores



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

**ODS relacionado:** 12 | Producción y Consumo Responsable, 17 | Alianzas para lograr los objetivos

**Vinculación Ley:** V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores

**Indicador GRI:** 102-9

### Evaluación de proveedores en aspectos de RSE



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

**ODS relacionado:** 12 | Producción y Consumo Responsable, 17 | Alianzas para lograr los objetivos

**Vinculación Ley:** III. Información sobre el respeto de los derechos humanos, V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores

**Indicador GRI:** 308-1, 308-2, 414, 407

## Clientes

### Blanqueo o lavado de dinero



**Principio:** Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

**ODS relacionado:** 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

**Vinculación Ley:** IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

**Indicador GRI:** 205

### Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes



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

**ODS relacionado:** 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

**Indicador GRI:** 418

### Información transparente al clientes



**Principio:** Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

**ODS relacionado:** 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas, 17 | Alianzas para lograr los objetivos

**Vinculación Ley:** IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

**Indicador GRI:** 417

---

## Fomento de la calidad en la entidad



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

**ODS relacionado:** 12 | Producción y Consumo Responsable

**Vinculación Ley:** V. Información sobre la sociedad: Consumidores

**Indicador GRI:** 416

---

## Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



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

**ODS relacionado:** 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

---

## Relación duradera con los clientes



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

**ODS relacionado:** 17 | Alianzas para lograr los objetivos

---

## Comunidad

---

### Compromiso por los derechos humanos



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

**ODS relacionado:** 01 | Fin de la pobreza, 02 | Hambre cero

**Vinculación Ley:** III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

---

### Alianzas entre empresas y tercer sector



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

**ODS relacionado:** 03 | Salud y Bienestar, 10 | Reducción de las desigualdades

**Vinculación Ley:** V. Información sobre la sociedad: Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

**Indicador GRI:** 102-13

---

## Socios

## Satisfacción de expectativas



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

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

---

## Medioambiente

---

### Conocimiento del impacto ambiental de la entidad



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

**ODS relacionado:** 15 | Vida de ecosistemas terrestres, 12 | Producción y Consumo Responsable

**Vinculación Ley:** I: Información sobre cuestiones medioambientales







Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

# INFORME DE PROGRESO

—  
2019

