

CÓDIGO DE CONDUCTA

Sistema Integrado de Gestión



Código de Conducta

Cambios realizados respecto a la edición anterior: Revisión general del código de conducta		
Elaborado por:	Aprobado por:	Edición: 2
Comité de Gestión Ética	Dirección	Fecha: 01/04/2016

INDICE

1.-	Presentación	3
2.-	El Código Ético y de Conducta	4
3.-	Valores y Compromisos	5
4.-	Principios Éticos	6
5.-	Alta Dirección	7
6.-	Clientes	8
7.-	Proveedores	9
8.-	Personas que integran la Organización	10
9.-	Entorno Social	11
10.-	Entorno Ambiental	12
11.-	Competencia	13
12 -	Administraciones Públicas	14
13 –	Canales de Comunicación	15
14 –	Gestión de consultas o denuncias	16

1.- Presentación

CENTRO ESPECIAL MINUSVAL, S. L. es una sociedad fundada como Centro Especial de Empleo en el año 1990. Posteriormente se fusionó con otro centro del sector en el año 2002, respetando la misma denominación de origen.

Desde nuestra creación, y hasta la actualidad, nuestra finalidad principal siempre ha sido la de favorecer la integración social y la inserción laboral de personas con discapacidad, mediante la fabricación y comercialización de una amplia gama de vestuario laboral y equipos de protección para los principales sectores profesionales.

Nos avala ser una entidad precursora en el diseño y fabricación de vestuario técnico de protección. Realizamos vestuario para diversos riesgos laborales que cumple para la protección: antiestática, de alta visibilidad, contra los peligros térmicos de un arco eléctrico, contra riesgos químicos, ignífugos y de protección contra quemaduras.

Actualmente somos una compañía puntera y de referencia en el mercado, especializada tanto en la fabricación de vestuario técnico como en la personalización y distribución de todo tipo de vestuario laboral y equipos de protección individual.

Nuestra mayor garantía es la confianza que año tras año nos renuevan nuestros clientes, así como la gran variedad de sectores a los que pertenecen. Trabajamos para empresas representativas de ámbitos profesionales diversos como él: eléctrico, químico, hostelería, industrial, logístico, óptico, hospitalario, mantenimiento, limpiezas, comunicaciones, etc.

Gracias a nuestro experimentado departamento de preparación de expediciones podemos proporcionar un suministro totalmente adaptado a cada necesidad, incluso para aquellas empresas que requieran un alto grado de personalización de los envíos y/o para las que están muy atomizadas y tienen numerosos centros de trabajo distribuidos por toda la península. Los pedidos se pueden realizar a través de nuestra página web, mediante un acceso personalizado con todos sus productos. Nuestro sistema de solicitudes es práctico, ampliamente configurable y proporciona información estadística en tiempo real.

2.- El Código Ético y de Conducta

2.1.- Introducción

*El Código de Conducta de **CENTRO ESPECIAL MINUSVAL, S. L.** forma parte del conjunto de documentos del Sistema Integrado de Gestión de la empresa, y se controla de acuerdo con las directrices indicados en dicho sistema.*

*El Código de Conducta, desarrollado por el **Comité de Gestión Ética**, y aprobado por la **Dirección** de la empresa, supone un compromiso de la Dirección con la gestión ética y socialmente responsable de la organización, y describe las líneas éticas que orientan su gestión, su cultura corporativa y la toma de decisiones.*

*Anualmente, el **Comité de Gestión Ética** revisa este Código para verificar si los contenidos y las medidas corresponden a la cultura organizacional y siguen vigentes. En caso necesario, procederá a la actualización, mediante la publicación de una nueva edición del Código.*

2.2.- Objeto y Ámbito de aplicación

Todas las personas que trabajan en la empresa, así como aquellas que lo hacen en su nombre y quienes tienen un compromiso voluntario para contribuir al desarrollo de cualquiera de sus actividades, están obligadas a conocer, aplicar y respetar este código.

La Dirección invita a todas las personas que necesiten explicaciones o aclaraciones respecto al presente código a que dirija al Comité de Gestión Ética sus solicitudes, mediante los canales de comunicación habilitados que se detallan más adelante.

3.- Valores y Compromisos

Nuestros valores y compromisos forman la base de nuestra gestión y de nuestra cultura, y deben estar presentes en la forma de actuar individual y colectiva de todos los empleados y colaboradores.

COMPROMISO	<i>Debemos promover una actitud de colaboración y compromiso hacia todo el personal de la organización, y una actitud de servicio prioritaria sobre cualquier otro concepto.</i>
RESPECTO	<i>Debemos reconocer y aceptar las diferencias entre el personal de la organización, para lograr un intercambio de ideas y convivencia en un ambiente de armonía y cooperación.</i>
HONESTIDAD	<i>Debemos procurar el ejercicio de la verdad en cada uno de nuestros actos y prácticas profesionales, mostrando coherencia y respeto a la comunidad.</i>
RESPONSABILIDAD	<i>Debemos tomar decisiones morales y racionales que respondan por el comportamiento propio.</i>
INTEGRIDAD	<i>Debemos ser congruentes entre lo que hacemos y lo que pensamos, así como su reflejo en nuestra forma de actuar y de comunicarnos.</i>
TRANSPARENCIA	<i>Todo el personal de la organización debe actuar de manera visible, clara y abierta, con honestidad y lealtad.</i>
LEALTAD	<i>Nuestro compromiso es ser fieles a los principios que nos unen como grupo, respetarlos y aplicarlos, y recomendar su observancia a los colaboradores externos y otras partes interesadas.</i>

4.- Principios Éticos

En los siguientes apartados se exponen los principios éticos y valores que guían la actuación de **CENTRO ESPECIAL MINUSVAL, S. L.** en cada una de las siguientes áreas de gestión (relacionadas con los grupos de interés de la empresa) que establece la Norma SGE-21:

- ❖ *Alta Dirección*
- ❖ *Clientes*
- ❖ *Proveedores*
- ❖ *Personas que integran la organización*
- ❖ *Entorno Social*
- ❖ *Entorno Ambiental*
- ❖ *Competencia*
- ❖ *Administraciones Públicas.*

5.- Alta Dirección

5.1.- Valores

La Dirección asegura el compromiso de la empresa en la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad facilitando su integración social y laboral, y se implica personalmente en este objetivo.

5.2.- Principios Éticos

La Dirección de **CENTRO ESPECIAL MINUSVAL, S. L.** asume los siguientes principios éticos como modelo de referencia de su gestión, y como marco para la mejora continua de la eficacia de sus actividades:

- ❖ Define la estructura de funciones generales de la empresa, con sus diferentes niveles de relación, en el documento **Organigrama Funcional**, que se encuentra a disposición de todas las personas de la organización interesadas.
- ❖ Define y aprueba la Política de Calidad y Gestión Ética, que se encuentra a disposición de todo el personal de la organización, incluyendo los colaboradores externos. Esta Política incluye el compromiso de la Dirección respecto al comportamiento ético, incluyendo los aspectos sociales, éticos y ambientales derivados de la legislación aplicable.
- ❖ Procede a la difusión del presente Código de Conducta, como código ético de la organización, a todas las personas que la integran y a otros grupos de interés.
- ❖ Realiza el nombramiento de un Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social de la organización, de carácter consultivo, siendo su finalidad la atención de consultas y la gestión de conflictos entre las partes interesadas, a través de los canales de comunicación e información establecidos.
- ❖ Define los objetivos anuales adecuados a la organización, su planificación y seguimiento.
- ❖ Revisa el cumplimiento del Código de Conducta mediante auditorias anuales, evaluando el cumplimiento de las acciones determinadas en el presente código de conducta.
- ❖ Procede a la revisión anual del Sistema Integrado de Gestión, como soporte de la gestión ética y socialmente responsable, con objeto de evaluar su eficacia y detectar mejoras en su contexto.

6.- Clientes

6.1- Valores

CENTRE ESPECIAL MINUSVAL, S.L. ofrece a sus clientes productos responsables y competitivos, de acuerdo con sus necesidades y requisitos de uso. Dentro del ámbito comercial, la empresa contempla actividades de **Investigación y Desarrollo** de equipamientos a medida de las necesidades de los clientes, tanto en gamas y variedades como en aspectos relacionados con la seguridad y el medio ambiente.

El principio básico de calidad es lograr **la satisfacción de nuestros clientes y consumidores**. Para conocer su opinión y lograr mejorar en nuestras actividades, productos y servicios, realizaremos anualmente una encuesta para evaluar su grado de satisfacción, analizando las mejoras propuestas y aplicando aquellas que aporten un valor añadido.

6.2.- Principios Éticos

La empresa desarrolla prácticas comerciales basadas en la transparencia y en acuerdos positivos para ambas partes. Atendemos las peticiones y necesidades de nuestros clientes:

- ❖ Aplicamos actividades de diseño de nuevos modelos de prendas que cumplan requisitos en cuanto a gama, colores, formas y aspectos relacionados con la seguridad.
- ❖ Ensayamos nuestros productos para confirmar, de manera oficial y documentada, que cumplen con los requisitos de seguridad y protección definidos.
- ❖ Confeccionamos presupuestos claros y concretos, con indicación de los productos, precios y condiciones negociadas con los clientes.
- ❖ Disponemos de un procedimiento para atender las posibles reclamaciones de los clientes, analizando las causas y dándoles el tratamiento más adecuado, incluyendo la respuesta al cliente.
- ❖ Aseguramos que la publicidad relacionada con nuestros productos es formal, seria y contrastada, siendo del conocimiento de las personas del Comité de Gestión Ética.

7.- Proveedores

7.1.- Valores

La empresa considera que los valores principales que deben guiar sus relaciones con las empresas proveedoras y subcontratistas son el respeto y la honestidad, garantizando que sea la equidad y la justicia la que determine la selección y el mantenimiento de las mismas.

7.2.- Principios Éticos

De acuerdo con nuestros principios éticos:

- ❖ Se les informa sobre el Sistema Integrado de Gestión como soporte de la gestión ética y socialmente responsable, sus repercusiones y beneficios, tratando de implicarlos en un comportamiento socialmente responsable.*
- ❖ Se valora en gran medida el comportamiento ético y socialmente responsable de las empresas proveedoras y subcontratistas, en los procesos de selección y seguimiento de las mismas.*
- ❖ La relación con las empresas proveedoras y subcontratistas debe estar basada en el respeto, la honestidad y la transparencia como medio para conseguir una relación satisfactoria para ambas partes.*
- ❖ Se valora a los proveedores con criterios claros, de calidad y respetuosos con el medioambiente.*
- ❖ Se cumplen todos los acuerdos pactados en la relación contractual, demostrando así que es la honestidad la base sobre que esta organización sustenta sus relaciones comerciales.*
- ❖ Se fomenta el diálogo como forma de resolver los conflictos que surjan en la relación entre ambas partes.*

8.- Personas que integran la Organización

8.1.- Valores

*El compromiso de **CENTRE ESPECIAL MINUSVAL, S. L.** es contribuir al desarrollo personal y profesional de las personas que integran la organización, favoreciendo su confianza y reconocimiento social.*

8.2.- Principios Éticos

***CENTRE ESPECIAL MINUSVAL, S. L.** lleva a cabo un control y seguimiento del cumplimiento de los Derechos Humanos en su relación con el personal de la empresa, y, entre ellos:*

- ❖ *El derecho de asociación.*
- ❖ *La protección de la infancia y la juventud, rechazando posibles ofertas de mano de obra infantil.*
- ❖ *El mantenimiento de condiciones laborales equitativas y satisfactorias, y el principio de igualdad de oportunidades.*
- ❖ *El respeto a la diversidad. Rechazo a posibles actuaciones discriminatorias en función de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, cultura u orientación sexual.*
- ❖ *Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas de la empresa, mediante el estudio de las situaciones particulares.*
- ❖ *Garantizar la Seguridad y Salud Laboral, de acuerdo con la legislación vigente en materia de seguridad y salud laboral.*
- ❖ *Asegurarse de que las personas de la organización poseen la competencia necesaria para realizar su trabajo con garantías de éxito, incluyendo la concienciación en temas de ética, calidad, higiene, seguridad, medio ambiente y responsabilidad social.*
- ❖ *Realizar el seguimiento del clima laboral, que se refleja en la Memoria Anual, analizando los resultados y poniendo en marcha los mecanismos necesarios para su mejora continua.*
- ❖ *Asegurar el respeto y la colaboración entre todas las personas de la organización, mediante la publicación de un Reglamento Interno gestionado por el Comité de Gestión Ética.*

9.- Entorno Social

9.1.- Valores

La organización tiene en cuenta las repercusiones que tienen sus actividades en las comunidades en las que opera. Para ello identifica los impactos sociales, tanto positivos como negativos, de su actividad y adopta las medidas oportunas para mejorar su contribución a la sociedad. El análisis del impacto social, así como la definición de las posibles medidas a aplicar, se encuentran en la Memoria Anual.

9.2.- Principios Éticos

- ❖ *Fomentar la inserción laboral y social de las personas con discapacidad, por medio de recursos de empleo, formación y atención personalizada.*
- ❖ *Desarrollar una actividad transparente respecto a su entorno social, facilitando los cauces de comunicación y cooperación con los grupos de interés.*
- ❖ *Publicar los resultados de las posibles acciones solidarias o de acción social en la Memoria anual.*

10.- Entorno Ambiental

10.1.- Valores

La empresa se compromete a realizar actividades orientadas a la prevención de la contaminación generada por sus operaciones y productos, así como a mejorar de forma continua su desempeño ambiental favoreciendo el objetivo global de desarrollo sostenible.

10.2.- Principios Éticos

Para la prevención de la contaminación generada por sus operaciones, aplica los siguientes principios éticos:

- ❖ *Asegurar que la prestación de los servicios y la fabricación de los productos se realiza con la máxima consideración y protección del medio ambiente.*
- ❖ *Fomentar el compromiso y la sensibilización del personal con prácticas de prevención del medio ambiente.*
- ❖ *Identificar y registrar los aspectos de sus actividades, productos y servicios que causan impactos al medio ambiente.*
- ❖ *Desarrollo de un Programa de Gestión Ambiental con objetivos y metas medibles y coherentes con su compromiso ambiental, con el objetivo de mejorar los impactos en el entorno producidos por sus actividades, y prevenir los riesgos ambientales asociados a su actividad.*
- ❖ *Realizar las comunicaciones ambientales cada dos años, a través de su página Web.*

11.- Competencia

11.1.- Valores

Para la empresa, los valores que deben caracterizar sus relaciones con las empresas competidoras son el respeto, la honestidad y la cooperación, fomentando acudir a acuerdos entre las partes o fórmulas de arbitraje, como vía de resolución de diferencias al respecto.

11.2.- Principios Éticos

Los principios éticos de nuestra relación con la competencia se basan en los siguientes principios:

- ❖ ***CENTRE ESPECIAL MINUSVAL, S. L.** se compromete a respetar la imagen y el honor de las empresas competidoras, no difundiendo de ninguna manera i formación falseada o tendenciosa contra ellas.*
- ❖ *Se respetará la normativa vigente en materia de competencia.*
- ❖ *Se favorecerá el diálogo y las relaciones con las empresas competidoras mediante la pertenencia a asociaciones empresariales y profesionales del sector.*

12 - Administraciones Públicas

12.1.- Valores

La empresa considera que las relaciones con la Administración Pública deben estar basadas en la honestidad y en el cumplimiento de sus expectativas o requerimientos.

12.2.-Principios Éticos

La empresa define como principios éticos los siguientes:

- ❖ *Nos comprometemos a satisfacer todas las exigencias legales para con la Administración Pública.*
- ❖ *Estableceremos una política anticorrupción en el trato con la Administración Pública, aplicando la tolerancia cero ante las prácticas de soborno y extorsión, comprometiéndonos a su denuncia en el caso de que tales prácticas fuesen detectadas.*
- ❖ *En caso de incumplimiento del código de conducta se comunicará por e-mail o carta y se procederá a evaluar el alcance del mismo para tomar las medidas sancionadoras oportunas.*

13 – Canales de Comunicación

13.1.- Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social

La Dirección ha constituido el Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social de la organización, como órgano de carácter consultivo, del que forma parte junto con otras por personas representativas de la gestión. Las funciones del Comité, entre otras, son las siguientes:

- ✓ Elaborar y mantener el Código de Conducta de la empresa, y asegurar su difusión y cumplimiento por parte de todas las personas de la organización.
- ✓ Llevar a cabo la identificación de los requisitos legales y reglamentarios, y asegurar su aplicación y cumplimiento en las actividades de la empresa.
- ✓ Identificar y gestionar los riesgos legales, sociales, laborales y ambientales que puedan afectar a la organización.
- ✓ Definir y gestionar los Objetivos y Metas, y verificar el correcto cumplimiento de los mismos.
- ✓ Aprobar y gestionar el modelo de relación y diálogo con los grupos de interés.
- ✓ Evaluar las consecuencias para el sistema de gestión de cualquier cambio en la estructura de la organización.

13.2.- Miembros del Comité

El Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social de la organización, está formado por las siguientes personas:

- Sr. Josep Mengual García - Presidente
- Sr. Antonio Agustín Mainar Díez – Dirección
- Sr. Maxim Kucan – Responsable Sistema de Gestión Integrado

13.3.- Responsable de Gestión Ética

Asimismo, la Dirección ha nombrado al Responsable de Recursos Humanos como el **Responsable de Gestión Ética**, miembro del Comité, y que tiene las siguientes funciones:

- ✓ Coordinar el Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social.
- ✓ Coordinar con la Dirección cualquier iniciativa o propuesta de mejora.
- ✓ Informar a la Dirección sobre el resultado de las revisiones semestrales y de los acuerdos alcanzados.

14 – Gestión de consultas o denuncias

14.1.- Reglamento de Régimen Interno

*Las relaciones entre todas las personas de la empresa, incluyendo a la Dirección y a los miembros del Comité de Gestión Ética, deben estar basadas en los valores y compromisos declarados por la Dirección, y en particular por el respeto y la colaboración. Para ello, el Comité de Gestión Ética ha elaborado un **Reglamento de Régimen Interno**, de obligado cumplimiento, cuyo objetivo es dar a conocer las normas básicas de comportamiento del personal en el ambiente de trabajo de la empresa, y facilitando su aplicación más allá del ámbito laboral.*

14.2.- Mecanismo de contacto

El Comité de Gestión Ética ha dispuesto un procedimiento de Comunicación Interna para que todas las personas de la organización puedan dirigir sus dudas, consultas o sugerencias sobre aspectos de su actividad y/o de la organización, y presentar denuncias por incumplimientos del Reglamento de Régimen Interno de la empresa.

Todas las comunicaciones recibidas por el Comité, incluyendo las denuncias por faltas éticas o incumplimientos del Reglamento de Régimen Interno o del Código de Conducta, tienen carácter confidencial, no siendo difundidas a ninguna otra persona o parte de la organización. Asimismo, se utiliza este canal de comunicación para informar al Comité sobre actuaciones de soborno o extorsión, que serán adecuadamente tratadas.

La comunicación de denuncias puede derivar en la aplicación de medidas sancionadoras que se aplicarán sobre la actividad o aspecto de la gestión que ha provocado dicho incumplimiento, pero nunca se aplicarán sobre persona alguna.

Finalmente, el Comité de Gestión Ética también puede realizar comunicaciones de carácter interno, cuando sea necesario difundir información relevante al personal de la empresa, y deba dejarse constancia de ello.

14.3.- Medidas sancionadoras

El Comité de Gestión Ética analiza las comunicaciones recibidas relacionadas con faltas éticas, conflictos de intereses o incumplimientos del Código de Conducta o del Reglamento de Régimen Interna (ya sean denuncias o dudas sobre sus resultados).

Del resultado de este análisis, y de acuerdo con la Dirección, decide la aplicación de medidas sancionadoras que son comunicadas al personal.

*Estas medidas sancionadoras se aplican sobre actividades, procesos o aspectos de la gestión de la empresa, dándoles la consideración de **No Conformidad** y, por tanto, definiendo las **Acciones Correctoras** más adecuadas en cada caso. Mediante la aplicación de estas acciones se consigue mejorar continuamente la gestión de la empresa en cada uno de los principios éticos contenidos en este código de conducta.*

14.4.- Memoria Anual y comunicación

Anualmente, la Dirección elabora y presenta la Memoria Anual de la empresa, que se encuentra a disposición pública. Esta memoria contiene:

- ✓ *El perfil de la empresa y su estrategia para la gestión de la Responsabilidad Social.*
- ✓ *Resultado de los objetivos y de los principales indicadores sociales, económicos y ambientales.*
- ✓ *Metodología del Plan de Gestión Ética y Socialmente Responsable.*
- ✓ *Resumen de las actividades realizadas.*

14.5.- Política de regalos y donaciones

En ningún caso, las relaciones entre clientes, empresas, administración y otros grupos de interés se sustentarán en regalos o atenciones que recibamos de los mismos. No se aceptarán aquellos que vayan más allá de los corrientes en su entorno cultural, atendiendo siempre a los principios de honestidad y transparencia.

Asimismo, la Dirección asume una política de transparencia en relación con partidos políticos, excluyendo actuaciones tales como donaciones, políticas de colaboración, etc.