

## CÓDIGO DE CONDUCTA

### DESDE NUESTROS VALORES

#### **NUESTROS VALORES**

En Forética creemos que los **valores** de nuestra asociación son la base para construir una organización que proporcione un servicio excelente a nuestros socios. Además queremos contribuir, con rigor e innovación, a fomentar una cultura responsable y sostenible en nuestro entorno y que constituya un lugar idóneo para trabajar, donde la participación y las oportunidades sean una realidad.

- **Responsabilidad:** *Somos una organización que promueve la gestión ética y responsable y, por tanto, debemos ser un ejemplo de ello al rendir cuentas de forma transparente a nuestros socios, al respetar el medio ambiente en nuestra actividad, al investigar y publicar, al elegir a nuestros proveedores o al trabajar día a día en nuestras oficinas.*
- **Innovación:** *Tenemos que ser capaces de ofrecer a nuestros socios y principales grupos de interés el mejor apoyo para anticiparse a los retos de la sostenibilidad. En este sentido, nos esforzamos en conocer las tendencias internacionales y formar a nuestro equipo para ser capaces de co-crear soluciones que sitúen a la organización y a nuestros socios a la vanguardia de la sostenibilidad.*
- **Compromiso:** *Nuestro compromiso fundamental es con los socios. Pero también con todos aquellos que colaboran con nosotros: académicos, administraciones, redes empresariales nacionales e internacionales, sindicatos, ONG, etc. Tenemos que ser honestos en nuestra actividad y siempre fieles a la palabra dada.*
- **Confianza:** *Creemos que la confianza es la base de las relaciones sólidas a largo plazo. Por ello nos esforzamos en el día a día para que la asociación sea una referencia por su solvencia, rigor técnico, credibilidad y gestión ética.*

Para hacer realidad estos valores, todas las personas que forman el equipo de Forética nos comprometemos formalmente al cumplimiento de este Código de Conducta. Este Código será a su

vez difundido y comunicado a través del desarrollo de acciones y procedimientos enmarcados en la estrategia de Forética y del sistema de gestión ética y socialmente responsable en base a la SGE 21 implantado y certificado por la organización, y sus resultados comunicados a través de nuestro informe anual.

Asimismo, con el objetivo de evitar cualquier tipo de corrupción en la actividad de Forética, se ha desarrollado, difundido y publicado una **política anticorrupción** que establece los criterios, medidas y mecanismos de limitación de riesgos al respecto. Esta política se encuentra disponible en nuestra página web.

### **COMPROMISO CON NUESTROS SOCIOS**

Forética pertenece a nuestros socios. Por tanto, nos comprometemos a la máxima diligencia al cuidar los activos de la asociación y a la puesta en práctica de nuestro **código de buen gobierno** que traslade, de forma transparente, la información relevante que se nos demande.

Los socios deben recibir un servicio de calidad donde nuestra investigación y apoyo les ayude a integrar los aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno en su estrategia y gestión, a ser una referencia en materia de gestión ética y socialmente responsable, a reconocer sus retos y, en la medida de lo posible, a adelantarse a los mismos. Para ello, los socios han de recibir información honesta y rigurosa, en línea con las tendencias más destacadas en el ámbito de la RSE, capaz de guiarles con las mejores recomendaciones.

Desde el equipo de Forética debemos tener un diálogo abierto, transparente y participativo con los socios, que traslade nuestras capacidades pero también exprese nuestras limitaciones, de modo que en todo momento las expectativas mutuas sean las adecuadas.

### **COMPROMISO CON NUESTROS PROVEEDORES**

Queremos tener a los mejores **proveedores**, los que sean capaces de estar en línea con nuestros valores. Para ello establecemos unos criterios de compra responsable que, más allá del precio, calidad y plazo de entrega, incorporan aspectos sociales, ambientales, de buen gobierno y éticos. Buscamos relaciones a largo plazo donde seamos capaces de apoyarnos mutuamente y mejorar cada día.

Tratamos, siempre que sea factible, de que todos los proveedores que así lo deseen puedan tener la oportunidad de trabajar con nosotros y, por tanto, hacemos propuestas transparentes, independientes y claras.

Creemos necesario que los pagos no se demoren nunca más allá de lo razonable y establecemos diálogos constructivos para cumplir siempre con nuestros compromisos de pago en la fecha estipulada.

### **COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE Y LA LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO**

Sabemos que cada día podemos trabajar para minimizar nuestro **impacto ambiental**. Para ello, en Forética contamos con una cultura de prevención y de sensibilización interna, donde la gestión de residuos en nuestras oficinas, la promoción de la movilidad sostenible o el impacto de nuestras actividades son medidos y gestionados a través de nuestro programa ambiental.

El cambio climático es un reto global y en el equipo de Forética adquirimos el compromiso de incorporar en nuestra gestión diaria, y en cualquier actividad, las pautas que ayuden a reducir nuestra huella ecológica, manteniendo un compromiso continuo de medición y transparencia que, más allá de los gases de efecto invernadero, incluya el agua o el uso de materiales, entre otros aspectos.

### **COMPROMISO CON NUESTRO EQUIPO**

El éxito de Forética se construye sobre el talento y la cohesión del **equipo**. Para ello, desde Forética fomentamos su desarrollo, confianza, equilibrio y compromiso.

El entorno de trabajo respeta la igualdad de oportunidades y el equilibrio con la vida personal, garantizando un clima laboral agradable donde la confianza, el diálogo abierto y el apoyo mutuo entre todas las personas del equipo sea una realidad.

Debemos generar un lugar de trabajo saludable y positivo, donde el bienestar de todas las personas del equipo, el cuidado de su salud, el respeto de sus derechos, la tolerancia cero frente al acoso laboral y la protección de su dignidad contribuyan a mejorar nuestra disposición y ser más eficientes.

Como organización de conocimiento tenemos la obligación de impulsar la formación y el desarrollo de todas las personas de nuestro equipo, garantizando que se encuentran actualizadas sobre las últimas tendencias en las diferentes áreas de *expertise* en las que trabajamos, promoviendo también su empleabilidad.

En el caso de ser necesaria una reestructuración, se tiene en cuenta la situación personal y se promueve un apoyo decidido para asegurar el futuro laboral de las personas.

Desde el equipo de Forética nos comprometemos a ser leales y transparentes con la organización, transmitiendo a la dirección nuestros posibles conflictos de interés, respetando un uso adecuado de los bienes de la organización y cumpliendo el compromiso de confidencialidad acerca de la información a la que tengamos acceso tanto de Forética como de los socios.

### **COMPROMISO CON OTROS GRUPOS DE INTERÉS**

Las relaciones con otros grupos de interés se regirán por el respeto a los valores de Forética, prestando especial atención a los siguientes aspectos:

En las relaciones con las **administraciones públicas**, Forética actuará de forma leal colaborando en la difusión de la RSE y acudiendo a los llamamientos de diálogo que se puedan establecer. Por otra parte, el equipo de Forética se muestra abierto y colaborativo con las **organizaciones del tercer sector que promueven objetivos similares o vinculados a los nuestros**.

Con nuestra **comunidad**, nos comprometemos a ser un buen ciudadano, respetando las leyes y promocionando conductas que mejoren nuestro impacto ambiental y social, en especial en materia de acceso a nuestro conocimiento.

Por último, la transparencia y el rigor han de regir nuestra vinculación con los **académicos** y los **medios de comunicación**, trasladando información veraz y relevante. La organización ha adoptado una *“Guía para Empleados de Forética en redes sociales”* para orientar en el uso de distintas aplicaciones en el ámbito profesional y promover así un uso responsable y eficiente de las oportunidades de difusión y comunicación que ofrecen las redes sociales.

## **NUESTRO COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO**

La dirección velará por el conocimiento, comprensión y **cumplimiento del Código de Conducta** de Forética entre todas las personas que trabajan en nuestro equipo. Además, la organización se compromete a revisar este Código anualmente y siempre y cuando las circunstancias lo aconsejen, en línea con el compromiso de mejora continua de la organización.

Cualquier persona del equipo se podrá dirigir a la Dirección General para tratar cualquier asunto relativo a dudas, sugerencias o incumplimientos del Código de Conducta. Si lo considera necesario, se podrá dirigir directamente a la secretaría general, a la presidencia o a la vicepresidencia de Forética que asegurarán, en todo caso, la ausencia de represalias. Los tres cargos mencionados se constituirán, en los casos en que sea necesario, como Comité de Garantías para resolver o dar respuesta a los asuntos propuestos.

En caso de incumplimiento del Código, el Comité de Garantías propondrá a la Junta Directiva de Forética la sanción que considere oportuna llegando, en los casos más graves, al despido.

Las personas que trabajamos en Forética nos comprometemos con el cumplimiento del presente código y con el apoyo a su desarrollo y mejora continua y ante cualquier duda, antes de trasladarlo a nuestro superior o al Comité de Garantías, reflexionaremos sobre las siguientes cuestiones: ¿creo que estoy haciendo lo correcto?; ¿estoy cumpliendo con la letra y el espíritu de este código?; ¿qué pasaría si mis compañeros conocieran lo que voy a realizar?; ¿y los socios?; ¿dañaría la reputación de Forética si se conociera?

Forética, además, pone a disposición de todos sus grupos de interés un canal ético (a través de la dirección de correo electrónico: [canaletico@foretica.es](mailto:canaletico@foretica.es)) que permite a todos aquellos que así lo requieran, exponer y comunicar de manera confidencial las conductas irregulares, a su juicio, relacionadas con un incumplimiento del presente Código o bien alertar sobre otros aspectos que puedan considerarse una mala práctica como organización.



Germán Granda  
Director General

Madrid, 18 de mayo de 2015