



POLÍTICA DE ÉTICA EMPRESARIAL



PLÁSTICOS PANAMERICANOS S.A.

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD EXCLUSIVA DE PLÁSTICOS PANAMERICANOS PLAPASA S.A., QUEDA PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL, POR CUALQUIER MEDIO.

	POLITICA DE ÉTICA EMPRESARIAL	Código: PP-I-REH-001
		Fecha: 29-AGO-2019
		Revisión: 5
		Cláusula: 7.1.2
		Página 2 de 8

1. OBJETIVO

Proporcionar al personal de Plásticos Panamericanos S.A., una guía con los valores que necesitan para desarrollarse personalmente y profesionalmente en las labores que realicen en PLAPASA.

2. ALCANCE

Concierne a todas las áreas internas, proveedores y clientes de Plásticos Panamericanos S.A.

3. REFERENCIAS

- Auditoria de Comercio Ético de Miembros (SMETA)
- Principios Empresariales En Contra Del Soborno (Edición SME)

4. DEFINICIONES

- Ética: tiene como objeto los actos que el hombre realiza de modo consciente y libre (es decir, aquellos actos sobre los que ejerce de algún modo un control racional).
- Compañía: se refiere a Plásticos Panamericanos S.A. (en adelante PLAPASA)
- Proveedor: tercero que suministra bienes o presta servicios a la compañía, comprende también contratistas, consultores y asesores.

	POLITICA DE ÉTICA EMPRESARIAL	Código: PP-I-REH-001
		Fecha: 29-AGO-2019
		Revisión: 5
		Cláusula: 7.1.2
		Página 2 de 8

5. INSTRUCTIVO

5.1 CARTA DEL GERENTE GENERAL A SUS COLABORADORES Y PROVEEDORES EN GENERAL

Plásticos Panamericanos Plapasa S.A., (en adelante PLAPASA) tiene una larga trayectoria en Ecuador, llena de orgullo, merecedora de galardones tan importantes como lo es el premio EKOS en 2009 – 2013 – 2014 (Empresa más eficiente en sector de plásticos), integrante, formadora y pionera de ASEPLAS Asociación de Plásticos, líder en el sector plástico. Pero no queremos quedarnos dormidos o en su efecto quedarnos cómodos con nuestra situación actual, por razones importantes, como lo son:

- Merecedora del galardón EKOS, y como tal, queremos seguir haciendo un aporte constructivo a la reputación de PLAPASA y ASEPLAS no solo a nivel nacional sino también a nivel internacional.
- Nuestra meta es lograr ser reconocidos como la mejor empresa del sector plástico en Ecuador, garantizando y asegurando también los servicios y el compromiso de los mejores proveedores del país.

Objetivos tan importantes, que nos llenan de mucha confianza, que nos obligan a comprometernos y a ser la clase de compañía en la que la gente quiera trabajar con regularidad.

La justicia, la honestidad, la confianza y el respeto son partes muy esenciales de esto y deben ser el pilar de todas nuestras actividades, PLAPASA lo confirma en uno de sus principales valores: Reputación tan indivisible, por tanto; todas nuestras acciones, juntos con colaboradores y proveedores, conforma la reputación a nivel nacional e internacional de Plásticos Panamericanos S.A.

Deseo alentar estas políticas de ética, para que se familiaricen y las apliquen a lo largo y ancho de la organización, en cada una de sus actividades diarias, para que podamos disfrutar mucho tiempo de nuestra buena reputación y servir de ejemplo no solo a las industrias del sector plástico, si no a la industria ecuatoriana en general.

Ing, Antonio Baduy Huerta
Gerente General
Plásticos Panamericanos S.A.
PLA PASA

	POLITICA DE ÉTICA EMPRESARIAL	Código: PP-I-REH-001
		Fecha: 29-AGO-2019
		Revisión: 5
		Cláusula: 7.1.2
		Página 4 de 8

5.2 LA ÉTICA EN LA ORGANIZACIÓN

Todas las decisiones que se adopten, las reglas que se sigan, los comportamientos que se asuman, las acciones que se ejecuten deben ser constitucionales, correctos, legales, justos y de buena fe.

Los empleados y proveedores tendrán como objetivo la preservación de la integridad y la reputación de la compañía, así como la confianza y la seguridad. La toma de decisiones éticas requiere que todos comprendan sus propios valores y principios al igual que los de la compañía.

Así mismo, se requiere un juicio personal e integro y el convencimiento de que la responsabilidad es individual y cada uno debe rendir cuenta por sus acciones. Todos los empleados y proveedores tienen, no solamente el derecho, sino también la responsabilidad personal de cuestionar una posible conducta inadecuada y ponerla en conocimiento a la Alta Dirección siguiendo los conductos regulares.

5.3 ÉTICA EMPRESARIAL

Los empleados y proveedores deben actuar de manera que la compañía tenga la reputación de:

1. Ser políticamente imparcial.
2. Ser responsable con el Medio Ambiente.
3. Entregar productos y servicios seguros y de buena calidad.
4. Salvaguardar su integridad y credibilidad.
5. Ser consientes en el cumplimiento de sus obligaciones.
6. Ser transparente, clara y veraz.
7. Respetar a clientes y consumidores.
8. Promover el desarrollo de habilidades y la capacitación.
9. Practicará una política de equidad en la contratación, desarrollo y remuneración.

5.4 ÉTICA PERSONAL

1. El tiempo laboral debe dedicarse de manera exclusiva a la compañía, cualquier actividad formal de negocio distinta, deberá contar con la autorización de la Alta Dirección.
2. La información confidencial de la compañía, debe ser respetada.
3. Tener un comportamiento en la vida personal que permita desarrollar las actividades de la compañía con credibilidad.
4. No comprometer su reputación como empresa y no resulte en detrimento del bienestar económico de la compañía.

	POLITICA DE ÉTICA EMPRESARIAL	Código: PP-I-REH-001
		Fecha: 29-AGO-2019
		Revisión: 5
		Cláusula: 7.1.2
		Página 5 de 8

5.5 COMPORTAMIENTO ÉTICO

Sin importar el nivel de autoridad o cargo que se tenga dentro de la compañía, el comportamiento ético no es una opción, es una obligación. Mientras más alto sea el cargo, más alta será la responsabilidad de fijar un ejemplo de comportamiento ético.

5.6 PAUTAS ÉTICAS

5.6.1 CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Dentro de las modalidades de corrupción está el soborno, entendido como el ofrecimiento de regalos, prestamos, honorarios, gratificaciones, o cualquier otro tipo de beneficio indebido, a cualquier persona, a modo de incentivo para obtener un provecho propio o de otra persona o entidad o para realizar un acto deshonesto, ilegal o que implique el quebrantamiento de la confianza, durante la conducción de los negocios e la empresa.

Sobornar o dejar sobornar es una práctica deshonesta, está prohibida en la compañía y se sancionará con rigor.

Los pagos de facilitación, también llamados: facilitadores, aceleradores, coimas, comisiones, serrucho, tajada o “como voy yo” son una forma de soborno y en consecuencia estas prohibidos por la compañía.

PLAPASA se compromete a:

- Conducir su actividad comercial de forma justa, honesta y transparente.
- No pagar ni ofrecer sobornos, ya sea directa o indirectamente, para conseguir ventajas comerciales.
- No aceptar sobornos, tanto directa como indirectamente, para conceder ventajas comerciales.

5.6.2 CONFLICTO DE INTERESES

Los empleados evitaran cualquier conflicto de interés, real o potencial, con el negocio e la compañía. Existe un conflicto de intereses cuando el empleado, directa o indirectamente (por ejemplo, mediante un pariente o un amigo cercano), tiene un interés personal que puede inferir con sus decisiones al cumplir las tareas en la compañía.

Son conflictos de intereses, directos o indirectos, entre otros:

- Efectuar trabajos para los clientes, proveedores, distribuidores o la competencia.
- Prestar servicios profesiones a un tercero como empleado o consultor en áreas similares a aquellas en las que trabaja en la compañía.

	POLITICA DE ÉTICA EMPRESARIAL	Código: PP-I-REH-001
		Fecha: 29-AGO-2019
		Revisión: 5
		Cláusula: 7.1.2
		Página 6 de 8

- Tener directamente, o a través del conyugue, compañero permanente o de parientes un negocio de productos que sean competencia para la compañía.
- Sostener una relación afectiva o estar casado con un empleado de la compañía que jerárquicamente depende, directa o indirectamente, de usted.
- Negociar directamente, o a través del conyugue, compañero permanente o de parientes, con un proveedor, distribuidor, cliente o competencia o ser empleado de uno de estos.
- Tener una relación económica o personal con un empleado o un representante de un proveedor, distribuidor, cliente o la competencia de la compañía, con quien el empleado tiene frecuentemente contacto durante el desarrollo de los negocios de la compañía.
- Otorgar un préstamo personal a un proveedor o a un cliente.
- Solicitar préstamos a los clientes o proveedores que en forma general no operan en el negocio de otorgar préstamos al público.
- Tener una participación económica en un negocio que sea proveedor o cliente de la compañía.
- Trabajar en la misma área funcional dos empleados que sean conyugues, compañeros permanentes o parientes.
- Emplear para su beneficio personal o de la competencia información de la compañía.
- Dedicar tiempo de trabajo y activos de la compañía a intereses personales o externos.

5.6.3 ACOSO LABORAL

Será reconocido como acoso laboral a toda conducta persistente y con evidencia, a aquella ejercida sobre un empleado por parte de su empleador, jefe o superior, que ejerza mandato directa o indirectamente, compañero de trabajo a algún subalterno, que infunde miedo, angustia, intimidación, a causar perjuicio laboral, a generar desmotivación en el trabajo o a inducir la renuncia del empleado.

No es tolerable cualquier forma de acoso laboral, cualquier empleado que sea afectado por esta situación, deberá reportar al jefe de recursos Humanos, quien realizara los trámites pertinentes.

	POLITICA DE ÉTICA EMPRESARIAL	Código: PP-I-REH-001
		Fecha: 29-AGO-2019
		Revisión: 5
		Cláusula: 7.1.2
		Página 7 de 8

5.6.4. ACOSO SEXUAL.

Es aquella conducta que tenga por naturaleza comportamiento basado en el sexo y que afecta a la dignidad del hombre o la mujer en su trabajo, y que incluye expresiones verbales y no verbales, así como también comportamientos físicos indeseados.

Para ser considerados Acoso Sexual, se deben presentar los siguientes aspectos:

- La conducta es ofensiva e indeseada por la persona quien la recibe.
- Cuando la persona que es sometida a dicha conducta se rehúsa y tiene consecuencias en el ámbito laboral.
- Cuando esta conducta crea un entorno Laboral hostil para la persona que es objeto de la misma.

No es tolerable cualquier forma de acoso sexual, cualquier empleado que sea afectado por esta situación, deberá reportar a la Trabajadora Social o al Jefe de Recursos Humanos, quien realizará los trámites pertinentes.

Para proteger y respetar esta política la compañía asegura disponer de mecanismos de denuncia y reclamación a través de la Trabajadora Social y actuar según el procedimiento de quejas y reclamos de PLAPASA y dejarlo registrado debidamente según el mismo, y este sea con suficientes garantías transparentes, para así atender posibles casos de atropello a política la ética empresarial y que puedan ser comunicados por personas u organizaciones ajenas a la empresa.

6. RESPONSABILIDADES

1. La Trabajadora Social y el Coordinador de Gestión de la Calidad serán los responsables de elaborar y socializar esta política.
2. El Jefe de Recursos Humanos es responsable de revisar esta política.
3. El Gerente Administrativo Financiero es el responsable de aprobar y velar por el cumplimiento de esta políticas y normas sobre la ética empresarial.

7. REGISTROS

PP-F-REH-018 Programa de Inducción

CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS		
FECHA	REVISIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
12-ENE-2010	0	Emisión del documento
20-SEP-2011	1	Se actualiza el cargo de la persona que aprueba los procedimientos Gerente General por Presidente
12-ENE-2015	2	Se actualiza el nombre del Jefe de Recursos Humanos
10-AGO-2017	3	Se actualiza 1. Objetivo
14-AGO-2018	4	Se actualiza 6. Responsabilidades
29 – AGO - 2019	5	Se actualiza alcance Se actualiza referencias: Auditoria Comercio Ético Smeta Principios Empresariales En Contra Del Soborno (Edición SME) Se actualiza Responsabilidades

PLÁSTICOS PANAMERICANOS S.A.