



Código Ético de Ecoembes

La brújula que nos guía



En Ecoembes compartimos una cultura común y un propósito que nos hace mejorar cada día. Apostamos por un modelo de gestión responsable, donde la ética empresarial, el cumplimiento y la buena gobernanza son fundamentales.

El **Código Ético** nos aporta pautas para que nuestro comportamiento sea el correcto. Nos guía en las relaciones que mantenemos con el equipo y con las personas y organizaciones con las que colaboramos. Busca generar confianza en nuestros comportamientos y proyectar una señal de identidad propia en nuestros proyectos y en la interlocución que mantenemos con nuestros grupos de interés.

Mantener en todo momento una conducta íntegra y transparente es una responsabilidad compartida. Por eso, este código es un marco común para entender cómo se espera que nos comportemos y que hagamos lo correcto. Conocer, comprender y aplicar el Código Ético es clave para sentirnos parte de Ecoembes.



01. PRESENTACIÓN

Mensaje del presidente

Ecoembes apuesta por un modelo de gestión responsable y sostenible donde la ética empresarial, junto a la buena gobernanza y el cumplimiento, ocupa un lugar central de su estrategia.



Porque hay grandes retos por afrontar que solo pueden ser abordados desde un planteamiento de sostenibilidad, con señas de identidad alineadas con la ESG (Environmental, Social and Governance) que conlleva **una manera de hacer las cosas más abierta, transparente y justa, respetando la libre competencia en todo momento.** Constituye una necesidad, pero también una excelente oportunidad para hacer realidad el propósito de la organización y hacerlo desde la integridad y el valor compartido. Las personas ocupan un lugar central como agentes de la transformación circular que necesitamos y la ética es la base de la confianza necesaria para lograrlo.

Nuestro Código Ético es la base sobre la que se construye el modelo de gestión responsable y sostenible que queremos y constituye el documento formal que recopila los valores, principios y pautas éticas que Ecoembes y todas las personas que conforman de la organización asumen de forma voluntaria en el desempeño de su actividad, que sirve de guía y fija normas que regulan su comportamiento

Con este Código Ético actualizado pretendemos ir forjando en el día a día un carácter prudente y justo que ayude a tomar decisiones también prudentes y justas en los diferentes ámbitos de la organización. En definitiva, forjar la moral de Ecoembes.

Nuestro compromiso con la ética pone el foco en las personas. Pasa por un liderazgo responsable al más alto nivel de la organización, el Consejo de Administración, y por una conexión directa con los valores corporativos, permitiéndonos reforzar nuestra legitimidad social y

ganar la confianza de las empresas que conforman el sistema que coordinamos y del conjunto de agentes empresariales, públicos y sociales de nuestro amplio y diverso ecosistema relacional, generando cohesión empresarial. Por eso es tan necesaria. Por eso es imprescindible.

Mensaje de la Consejera Delegada

El compromiso ético de Ecoembes no es algo nuevo. Contamos con un Código Ético que hemos ido completando con un sistema de gestión de la ética a lo largo de estos años. Hoy lo renovamos con el propósito de actualizarlo a la normativa vigente, tanto externa como interna, y hacerlo más accesible, claro y transparente para todos.



Determina la toma de decisiones a todos los niveles de la organización y proporciona una seña de identidad al proyectarse en los proyectos que desarrollamos y en la interlocución que mantenemos con los diferentes agentes de nuestro ecosistema. Todo ello, en un contexto de ambición y exigencia en materia de circularidad de los envases, donde Ecoembes debe dar lo mejor de sí misma y mostrar su mejor versión.

Para hacer esto posible, la gestión ética se integra en nuestra gobernanza al más alto nivel, y se aborda de forma específica en una Comisión Delegada del Consejo de Administración. También contamos con la figura del gestor ético, que asume las competencias de gestión en la materia desde una mirada integradora y que trabaja para que la ética sea una cuestión transversal y un proyecto compartido por todos los miembros de la organización. Sin duda, el Código Ético de Ecoembes es una herramienta central, base de la gestión y del modelo relacional.

Celebramos desde Ecoembes nuestro nuevo Código Ético como brújula que nos guíe en la consecución de nuestra estrategia, a través de nuestra hoja de ruta, para **cumplir los objetivos marcados y alcanzar los resultados esperados desde la integridad, junto al rigor, la eficiencia, la innovación, la libre competencia y la transparencia.** Porque tan importante es alcanzar los objetivos como la forma de lograrlos.

El nuevo código constituye una muestra de nuestra exigencia con la integridad y un impulso renovado de una cuestión irrenunciable en Ecoembes.

02. ACERCA DEL CÓDIGO

Finalidad

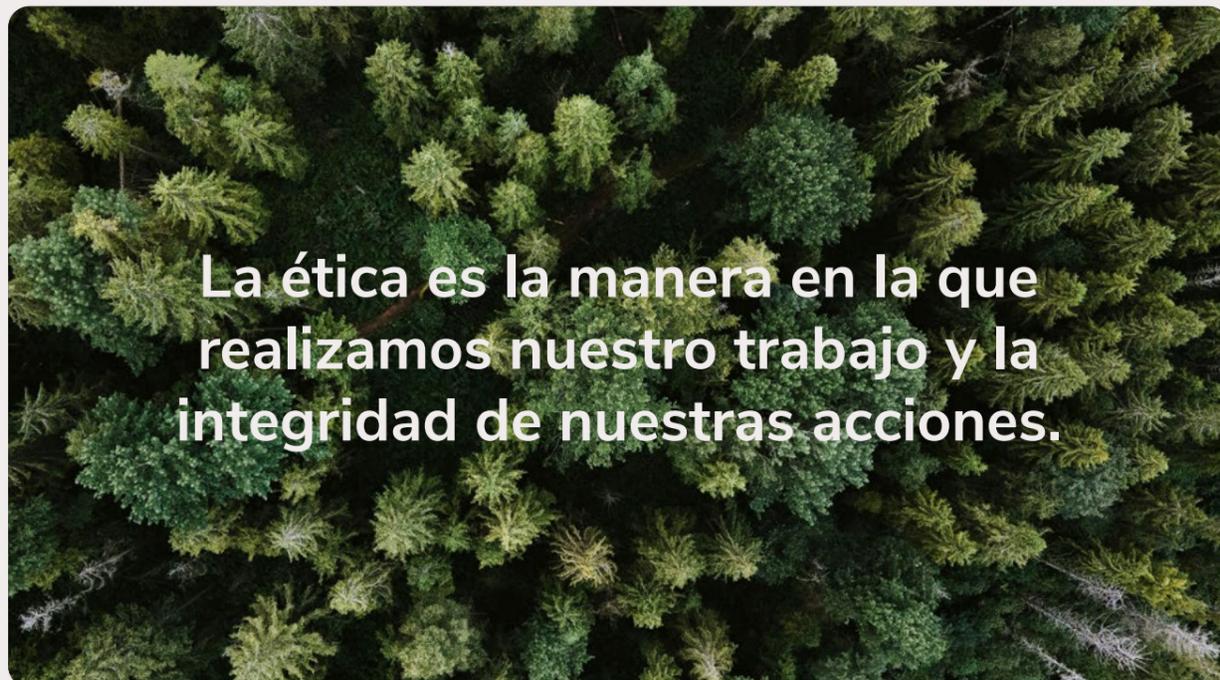
¿Por qué tenemos un código?

Este Código Ético, aprobado por el Consejo de Administración de Ecoembes en junio de 2023, contiene los principios, los valores y las conductas que caracterizan a Ecoembes como organización y que asume voluntariamente en el desempeño de su misión y en las relaciones con sus grupos de interés.

Por lo que somos, lo que hacemos, y lo que representamos en Ecoembes, **responsabilidad, compromiso y colaboración son señas de identidad irrenunciables** en la forma en que gestionamos el Sistema Colectivo de Responsabilidad Ampliada del Productor; trabajando con todos los agentes implicados gracias a relaciones de confianza basadas en la transparencia y el valor compartido. La ética está arraigada

en nuestra cultura, caracteriza nuestro trabajo y fortalece nuestras relaciones y reputación inspirando fiabilidad.

Si nos encontramos en una situación en que no resulte obvio cómo proceder de forma íntegra, nuestro código, nuestras políticas y los responsables de la gestión de la ética en nuestra organización nos podrán ayudar a actuar conforme a nuestros principios y valores.



Alcance, aceptación y actualización

¿A quién afecta el código?

El Código Ético, como norma que procede del Consejo de Administración, es de obligado cumplimiento para todos los miembros de Ecoembes - accionistas, consejeros, miembros del Comité de Dirección y conjunto de empleados-, además de los terceros que colaboran con la organización.



Los miembros de Ecoembes deben conocer, aceptar, cumplir y colaborar en el marco de este código y de las políticas, procesos y controles que lo desarrollan

Ecoembes espera que los terceros que colaboran con la organización o actúan en su nombre, tengan un comportamiento alineado con el que se establece en este código. La organización entiende que la aplicación de los principios de supervisión, vigilancia y control en materia de ética y cumplimiento, implica también la mitigación de los riesgos con implicaciones éticas fruto de las relaciones comerciales con terceros.

La organización requerirá a sus miembros y terceros que confirmen periódicamente que aceptan sus obligaciones de conocer y cumplir el código.

Tanto el código como las políticas, normas, procesos y controles que lo desarrollan serán revisados y, en su caso, actualizados para asegurar que sus contenidos se ajustan a las cuestiones más relevantes para la organización en materia de ética y cumplimiento, y para asegurar su efectividad en el sostenimiento de la cultura ética de la organización.

03. PRINCIPIOS Y VALORES

¿Qué hacemos?

Misión, visión y propósito

Misión

Acompañamos a empresas, administraciones públicas y ciudadanía para afrontar los desafíos de la economía circular, con servicios y soluciones para los envases eficaces, eficientes e innovadoras, basadas en nuestra experiencia y conocimiento, y desde un planteamiento de transparencia activa.

Visión

Aspiramos a la circularidad plena de los envases liderando la gestión con ambición, corresponsabilidad y máxima colaboración para impulsar un nuevo modelo de desarrollo respetuoso con el medioambiente y compatible con los límites del planeta.

Propósito

Trabajamos por un futuro sin residuos que genere un impacto positivo en el medioambiente y en la vida de las personas.

¿Cómo lo hacemos?

Principios



Cumplimiento

Cumplir la normativa legal aplicable y asumir y cumplir normativa voluntaria relativa a derechos humanos, derechos laborales, y otros aspectos sociales y ambientales, así como las políticas y normas internas implantadas para lograrlo.



Economía

Administración eficaz y razonable de los recursos para lograr los mejores resultados del SCRAP en cuanto a reciclaje de envases y ecodiseño y maximizar su efecto positivo sobre el medio



Circularidad

Satisfacer las necesidades de la sociedad actual sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer las suyas, a través de un modelo de producción y consumo circular, basado en aprovechar el valor de los materiales y alargar el ciclo de vida de los productos.

Para Ecoembes, la gestión de residuos de envases debe basarse en la eficiencia de recursos, el cumplimiento normativo y de estándares voluntarios y la sostenibilidad ambiental y social.

Los principios de Ecoembes son las premisas de partida sobre las que se asienta la actividad y gestión de Ecoembes para lograr su propósito, llevar a cabo su misión y alcanzar, en el futuro, su visión.

Cómo somos

Valores

- Integridad
- Sostenibilidad
- Colaboración
- Eficiencia
- Rigor
- Innovación
- Proactividad

Los valores corporativos vienen determinados por los principios en los que Ecoembes basa su actividad y entendimiento del sector de los residuos de envases. Los valores de Ecoembes son las cualidades que la definen como organización. Conforman su identidad y determinan su cultura.



El equipo de Ecoembes encarna estos valores y los aplica en su actividad diaria, traduciéndose en comportamientos concretos encaminados a lograr los objetivos de la organización y sus compromisos con los grupos de interés

¿Cómo nos comportamos?

Conductas y compromisos con los grupos de interés



Conductas esperadas

- Normas y cumplimiento
- Transparencia, información y recursos
- Relaciones responsables con terceros
- Clima, personas y sostenibilidad

Este contenido se desarrolla con detalle en una sección posterior.

Compromisos con los grupos de interés

Prestamos especial atención a los aspectos específicos de cada interlocutor:

1. Accionistas
2. Empresas adheridas
3. Administraciones públicas
4. Recicladores
5. Ciudadanos

Este contenido se desarrolla con detalle en una sección posterior.

04. GESTIÓN ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

ESG y ética

El planteamiento ético de Ecoembes constituye la base del modelo de gestión responsable de Ecoembes que forma parte de su estrategia ESG como marco integrador que determina una manera más sostenible, abierta, transparente de hacer las cosas. Abarca desde el

cumplimiento (*compliance*) hasta los valores corporativos, desde una mirada de gestión y relación que incluye la dimensión ambiental, económica y social en la estrategia a través de los procesos y proyectos.

El sistema de ética y cumplimiento



El sistema de ética y cumplimiento de Ecoembes está orientado a **prevenir y detectar riesgos de incumplimiento** así como, en su caso, a **paliar sus efectos negativos**. La organización entiende que se trata de un modelo efectivo y consistente de acuerdo con estándares nacionales e internacionales y que está respaldado por políticas, procesos y controles suficientes. La organización ha diseñado y desarrollado un **modelo de prevención frente al riesgo potencial de**

comisión de los ilícitos recogidos en el Código Penal.

Los miembros de Ecoembes deben conocer, aceptar y cumplir las normas internas y externas, voluntarias y de obligado cumplimiento, aplicables a la actividad de la organización. Estas incluyen las que se refieren específicamente a su naturaleza jurídica y aquellas que previenen conductas penalmente punibles, o que protegen el medio ambiente y los derechos de las personas, entre otros.

El **Consejo de Administración vela por la cultura de ética y de cumplimiento** en la organización estableciendo los **principios y valores** corporativos y **dando ejemplo** de conducta honesta y responsable en la gestión de la sociedad. El Consejo de Administración tiene entre sus funciones, las de supervisión, orientación y control del sistema de ética y cumplimiento. Para ello ha dotado a Ecoembes de un **órgano específico con recursos propios, la Comisión de Integridad**, que reporta directamente a la Comisión de Auditoría y ésta, a su vez, al Consejo de Administración.

Las actividades de control, supervisión, vigilancia y control implican:

- El análisis, revisión y gestión de los riesgos.
- La definición de comportamientos esperados.
- La asignación de responsabilidades y la dedicación de recursos.
- Establecimiento de planes de **formación** de directivos, consejeros y empleados.
- El establecer procedimientos para **garantizar el cumplimiento** y para **evaluar el desempeño y notificar**, de manera confidencial, conductas irregulares y darles una respuesta adecuada.
- El **examen periódico de la eficacia** del sistema de ética y cumplimiento.
- La implementación de un **sistema interno** de información como cauce preferente para **informar sobre incumplimientos o irregularidades**, así como la designación de su responsable.

Ecoembes ha asignado las responsabilidades y los recursos necesarios para implantar este sistema de ética y cumplimiento y velar por su efectividad. Bajo el mandato del Consejo de Administración, que tiene encomendadas funciones de supervisión en esta materia, cuenta con un órgano

transversal constituido por diversas direcciones, denominado Comisión de Integridad, y con un gestor ético. La Comisión de Integridad reporta periódicamente a la Comisión de Auditoría que a su vez informa al Consejo. El gestor ético, por su parte, reporta los temas éticos a la Comisión de Integridad.

La comisión de integridad

¿Quiénes son responsables de la ética y el cumplimiento?

La organización ha constituido una Comisión de Integridad como órgano específico con recursos propios que reporta directamente a la Comisión de Auditoría, delegada del Consejo de Administración.

El cometido de la Comisión de Integridad es el de supervisar el funcionamiento del modelo de ética y cumplimiento, promover la aplicación del Código Ético, establecer los criterios para su interpretación y proponer las medidas preventivas, correctivas y de mejora que refuercen la cultura ética de la organización

Desarrolla las siguientes funciones:

- **Proponer** al Consejo de Administración la actualización del Código Ético y del Sistema de Ética y Cumplimiento.
- **Supervisar** que la identificación de riesgos de la organización incluye los derivados de incumplimientos del Código Ético.
- **Informar** al Consejo de Administración acerca de la efectividad del modelo de ética y cumplimiento y el sistema de gestión de la ética.
- **Determinar** la resolución de los expedientes de investigación de irregularidades relacionadas con la ética y el cumplimiento y analizar las consultas éticas.
- **Impulsar** el compromiso con la ética y el cumplimiento en la organización.



En Ecoembes la ética y el cumplimiento son actividades específicas, tienen responsabilidades claramente asignadas y están integradas en los procesos corporativos

El gestor ético

Es el responsable de la gestión de la ética y el cumplimiento y está a disposición de los miembros de Ecoembes para resolver dudas, investigar comunicaciones y promover una cultura de integridad.

Ecoembes ha formalizado las responsabilidades y los órganos y mecanismos de supervisión, orientación, control, comunicación e investigación de infracciones de la gestión ética.

El gestor ético asiste a la Comisión de Integridad en el ejercicio de sus responsabilidades.

Sus funciones son:

1. **Asistir a la Comisión de Integridad** en la promoción del compromiso con la ética y el cumplimiento en la organización y entre sus grupos de interés.
2. **Informar periódicamente a la Comisión de Integridad** acerca del modelo de ética y cumplimiento de Ecoembes tras revisar su aplicación efectiva y la documentación y controles del sistema de gestión de la ética.
3. **Revisar y evaluar cualquier asunto relacionado con el Código Ético** y su aplicación y proponer actualizaciones del mismo.
4. **Ejercer de responsable del Sistema Interno de Información (SII)** de forma independiente y autónoma respecto del resto de órganos de la organización, incluyendo las siguientes funciones:
 - **Impulsar y supervisar** de manera continuada la implementación y eficacia de la política del SII (ver detalle en el apartado siguiente), así como garantizar el acceso a la misma a todos los miembros de Ecoembes y terceros interesados.
 - **Implementar** diligentemente los procedimientos para gestionar las comunicaciones que se reciban a través del canal ético.
 - **Conocer, instruir y emitir los informes** correspondientes a los expedientes de investigaciones que se susciten a partir de las comunicaciones recibidas a través del canal ético.
 - **Informar en el marco de sus tareas** de reporte al Consejo de Administración de Ecoembes de los resultados más relevantes de la actividad del canal ético.

Nuestro gestor ético es el Director/a de Asuntos Legales y ESG.

Sistema Interno de Información (SII): canal ético para comunicaciones y consultas

Ecoembes cuenta con un SII que integra un canal de comunicación para comunicar incumplimientos y consultar dudas. Se denomina canal ético y se encuentra abierto a todos los miembros de la organización y terceros relacionados con Ecoembes.

Ecoembes ha implementado un SII y, a efectos de la legislación aplicable, este apartado del Código Ético se considera la política que rige el mismo. La política busca dotar a Ecoembes de los recursos y principios de actuación exigibles para favorecer el uso del canal ético y asegurar en dicho ejercicio los derechos de todas las partes involucradas, particularmente la garantía de confidencialidad, la prohibición de represalias y la presunción de inocencia de los afectados por las comunicaciones.

En concreto, a través del canal ético integrado en el SII los miembros de Ecoembes o terceros que se indican a continuación, pueden comunicar acciones

u omisiones que pudieran constituir infracciones **(I)** del Derecho de la Unión Europea, **(II)** penales o administrativas, comprendidas - pero no limitadas a - todas aquellas infracciones que impliquen quebranto económico para la Hacienda Pública o la Seguridad Social, **(III)** del Derecho Laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo, o **(IV)** del presente código. Así mismo, podrán plantear dudas sobre cuestiones relacionadas con el presente Código Ético o de carácter ético en general.

Ecoembes establece formalmente la obligación de comunicar, a través del canal ético, los incumplimientos de los que se pueda tener conocimiento. Del mismo modo, cuestiones relativas a la ética y el cumplimiento serán incluidas en los programas formativos.

La presente política del SII será aplicable y, por ende, podrán comunicar infracciones a través del SII de Ecoembes, las siguientes personas:

1. Los **accionistas** de Ecoembes.
2. Los **miembros del Consejo de Administración y de la dirección de Ecoembes**, incluidos en su caso los miembros no ejecutivos.
3. Cualquier **persona trabajadora de Ecoembes, incluidos becarios, trabajadores en periodos de formación**, así como aquellos cuya relación laboral todavía no haya comenzado cuando la información sobre infracciones haya sido obtenida durante el proceso de selección o de negociación precontractual.
4. Cualquier **persona que trabaje para o bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores** de Ecoembes.
5. Los **representantes legales de las personas trabajadoras** en el ejercicio de sus funciones de asesoramiento y apoyo al informante.
6. Las **personas físicas que**, en el marco de la organización en la que preste servicios el informante, **asistan al mismo en el proceso**.
7. Las **personas físicas que estén relacionadas con el informante y que puedan sufrir represalias**, como compañeros de trabajo o familiares del informante.
8. Las **personas jurídicas para las que trabaje o con las que mantenga cualquier otro tipo de relación en un contexto laboral el informante**, o en las que ostente una participación significativa -entendiendo por significativa aquella que permite a la persona tener capacidad de influencia en la persona jurídica-.

Principios rectores del SII

El SII será el cauce preferente para informar sobre los incumplimientos mencionados anteriormente y se regirá por los siguientes principios de funcionamiento y gestión:

- **Efectividad y accesibilidad:** el SII deberá garantizar la facilidad en la presentación de las comunicaciones, así como que se presenten y gestionen de manera efectiva favoreciendo que la propia organización sea la primera en conocer cualquier posible irregularidad.
- **Proporcionalidad:** las comunicaciones deben respetar el principio de proporcionalidad, y referirse a supuestos que afecten a la relación entre la organización y sus miembros o sus grupos de interés.
- **Confidencialidad:** el SII estará diseñado y gestionado de tal forma que se garantice la confidencialidad de la identidad del informante - el anonimato en el caso de que el informante así lo quiera-, de las personas afectadas y de cualquier tercero mencionado en las comunicaciones, así como de las actuaciones que se desarrollen en la gestión y tramitación de las mismas. El registro de comunicaciones supervisado por el responsable del SII estará regulado de tal manera que se garantice no solo la protección de los datos de carácter personal, sino también la debida restricción de acceso a personal no autorizado.
- **Presunción de inocencia y derecho al honor:** las personas afectadas tendrán derecho a la presunción de inocencia y al derecho de defensa, de tal modo que bajo ninguna circunstancia podrá partirse de una presunción contraria al afectado a la hora de investigar o resolver una comunicación presentada. A estos efectos, y con el objetivo de hacer reales dichos derechos, las personas afectadas tendrán derecho a acceder al expediente en los términos recogidos en la legislación aplicable, a la misma protección que los informantes y a ser oídos y poder presentar alegaciones en el procedimiento interno de investigación siempre que lo consideren oportuno.
- **Prohibición de represalias:** [ver siguiente sección.](#)
- **Protección de datos de carácter personal:** los tratamientos de datos personales que deriven de la aplicación de la Ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción se regirán por lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 (RGPD), en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPD GDD), en la Ley Orgánica 7/2021, de 26 de mayo, de protección de datos personales tratados para fines de prevención, detección, investigación y enjuiciamiento de infracciones penales y de ejecución de sanciones penales, y en el título VI de la Ley 2/2023.
- **Independencia:** todas aquellas personas involucradas en la gestión del SII deberán ofrecer garantía de independencia, en particular el responsable del SII, de tal manera que queden fuera de toda sospecha posibles conflictos de interés o vinculaciones personales o

profesionales que pudieran afectar el buen juicio o credibilidad de quienes intervienen en el proceso de gestión de las comunicaciones.

- **Principio de buena fe:** en la misma medida en que se anima a los miembros de Ecoembes a informar acerca de incumplimientos o inquietudes y a consultar sus dudas de carácter ético, la organización no permitirá el uso del SII bajo móviles ilegítimos, personales o contrarios a la buena fe. Asimismo, también constituyen acciones contrarias a este

código el negarse a cooperar en una investigación o presentar información falsa a los investigadores. En caso de que cualquier informante o tercero involucrado hiciera un uso indebido del SII, dicha actuación podrá dar lugar a la imposición por parte de Ecoembes de la sanción disciplinaria correspondiente, o en su caso, al ejercicio de las acciones civiles o penales que pudieran resultar pertinentes.

El SII cuenta con medidas técnicas y organizativas adecuadas para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas y a cualquier tercero que se mencione en la información suministrada, especialmente la identidad del informante en caso de que se hubiera identificado.

Prohibición de represalias

Ecoembes prohíbe expresamente la adopción de represalias contra quienes informen o colaboren en un proceso de comunicación o información incluido en el ámbito de protección de la presente política.

Se entenderá por represalia cualquier acto u omisión prohibido por la ley o que, de forma directa o indirecta, suponga un trato desfavorable que sitúe a la persona que lo sufre en una desventaja particular en el contexto laboral o profesional solo por su condición de informante o por su colaboración en la gestión de una información.

A título ejemplificativo, podrán considerarse represalias:

- Suspensión del contrato de trabajo, despido o extinción laboral o no renovación, salvo que se haga dentro del ejercicio regular del poder de dirección conforme a la legislación laboral.
- Daños, incluidos los reputacionales, pérdidas económicas, coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo.
- Referencias negativas respecto al trabajo profesional.
- Inclusión en listas negras o difusión de información en un sector que dificulte el acceso o ascenso en el trabajo.

Ámbito de protección

El SII será el cauce preferente para informar sobre los incumplimientos mencionados anteriormente y se regirá por los siguientes principios de funcionamiento y gestión:

Esta protección se extenderá a: **(I)** aquellas personas físicas que, en el marco de la organización en la que preste servicios el informante, asistan al mismo en el proceso, **(II)** las personas físicas que estén relacionadas con el informante y que puedan sufrir represalias, como compañeros de trabajo o familiares del informante, así como **(III)** a las personas jurídicas, para las que trabaje o con las que mantenga cualquier otro tipo de relación en un contexto laboral o

en las que ostente una participación significativa.

La protección otorgada por esta política y el resto de los elementos del SII no excluirá la aplicación de las normas relativas al proceso penal y se entiende sin perjuicio de la prevista en la normativa laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo para aquellas personas que informen sobre infracciones en dicha materia.



Comunicación sobre incumplimiento

¿Qué sucede cuando se recibe una comunicación sobre un incumplimiento?

La gestión del SII, entendida como la recepción de las comunicaciones, se ha encomendado a un agente externo que salvaguarda la confidencialidad e independencia del proceso. Su funcionamiento está regulado en un procedimiento formal, aprobado por el Consejo de Administración de la organización.

El contenido de la comunicación es remitido al gestor ético de Ecoembes. Si éste pudiera estar implicado se remitirá a la Comisión de Integridad (en ausencia del gestor ético).

En toda investigación se garantizan los derechos a la intimidad, a la defensa y a la presunción de inocencia de las personas investigadas.

El gestor ético o quien designe la Comisión de Integridad, investigará los hechos comunicados de forma exhaustiva y con la mayor confidencialidad posible.

El resultado de la investigación será elevado a la Comisión de Integridad para que determine si se ha producido un incumplimiento.

Actuar ante incumplimientos

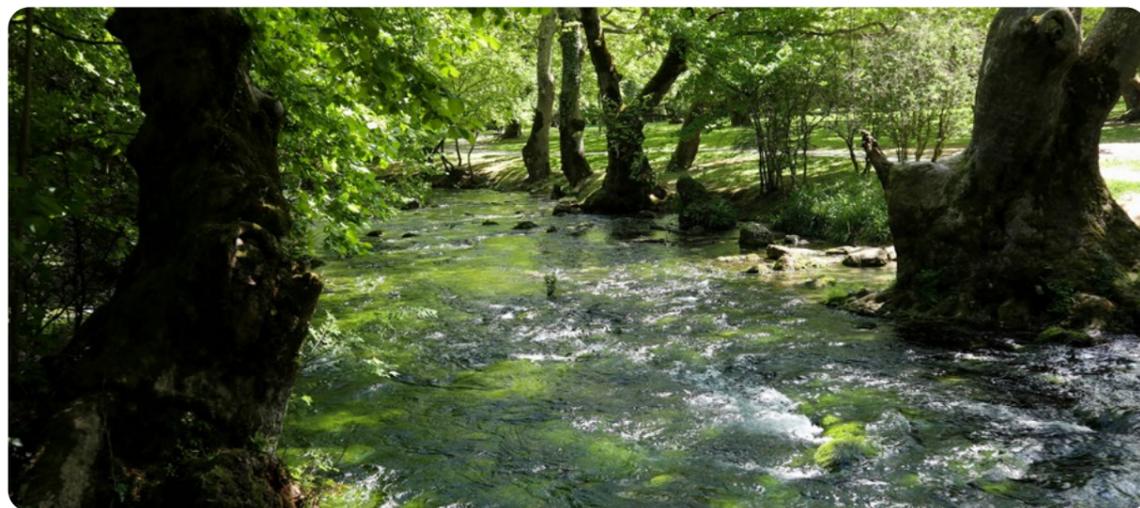
¿Qué ocurre si no se cumple el código?

El Código Ético es de obligado cumplimiento para todos los miembros de Ecoembes. No son justificables conductas contrarias a lo establecido en el código y en las normas que lo soportan o desarrollan.

La organización ha desarrollado procesos y controles para el cumplimiento efectivo de su código. Cuando el Consejo de Administración, la Comisión de Auditoría o la Comisión de Integridad determinen que una persona ha actuado de manera inapropiada se aplicarán las **medidas disciplinarias conforme al régimen de faltas y sanciones previsto en la normativa aplicable** y en su caso se ejercerán las acciones legales oportunas y/o a la correspondiente denuncia ante las autoridades competentes. La organización archivaré los expedientes gestionados y dejará constancia de las acciones disciplinarias acordadas y ejecutadas siempre de acuerdo a las regulaciones en materia de protección de datos.

En el supuesto de que el incumplimiento sea consecuencia de la acción de un consejero, el procedimiento a seguir será el establecido, en su caso, en el reglamento del Consejo de Administración o aquellas otras normas que resulten de aplicación.

Ecoembes tiene otras políticas y procesos que rigen el desempeño, la conducta y el comportamiento. Las violaciones de las políticas que no constituyen violaciones del código se manejarán con arreglo a la política o el procedimiento apropiado.



05. CONDUCTAS ESPERADAS

Normas y cumplimiento

Como miembro de Ecoembes ¿qué debo hacer?

Como miembros de Ecoembes, tenemos la responsabilidad individual de:

1. **Conocer y actuar conforme al Código Ético.** Debemos conocerlo, aceptarlo formalmente, y cumplirlo, así como conocer las políticas y procedimientos.
2. **Realizar la formación** y atender a las acciones de sensibilización en materia de ética y cumplimiento.
3. **Pensar antes de actuar.** Reflexionar acerca de la legalidad de nuestras acciones, las normas de la organización y los riesgos que puede conllevar. Ser honestos y transparentes en nuestros actos.
4. **Pedir ayuda.** Cuando una respuesta no quede clara, pedir orientación antes de actuar. Mantenerse alerta. Prestar especial atención a cualquier actividad que sea incompatible con nuestro código, nuestras políticas o la legislación vigente.
5. **Notificar cualquier inquietud**, lo antes posible por medio de las vías a nuestra disposición. No ignorar ninguna violación del código o de las políticas que lo desarrollan y comunicarla de inmediato.

Si tienes un equipo a tu cargo además debes...

1. **Dar ejemplo con tus actos y decisiones.** Promover una cultura de integridad al tomar decisiones éticas y mostrar honestidad e integridad en lo que digamos y hagamos. No alentar a que se consigan mejores resultados para la organización ignorando nuestro código.
2. **Ser receptivo** y crear un ambiente que favorezca la comunicación. Animar a los miembros de tu equipo que acudan a ti o al gestor ético si tienen preguntas o inquietudes. Escúchalos atentamente y dales orientación si necesitan ayuda.
3. **Estar informado** de las políticas y procedimientos que desarrollan este código y a dónde acudir cuando no tengamos las respuestas a las preguntas que nos planteen.

Los accionistas, consejeros y directivos, por su posición de relevancia en la organización, además deberán cumplir las siguientes obligaciones específicas:

1. **Promover**, mediante una conducta ejemplar, la **observación del Código Ético**. Velar por que se cumpla este código, estableciendo un sistema para su implantación y seguimiento.
2. **Guiar a la organización para lograr su misión y visión** de acuerdo con sus principios y valores.
3. **Hacer prevalecer el interés general** de Ecoembes sobre los intereses particulares de los sectores de actividad o empresas representadas.
4. **No solicitar información comercial sensible** ni conocer datos individuales de las empresas que contratan con Ecoembes y que estas conozcan por razón de sus funciones y obligaciones legales.

Cómo tomar decisiones

Si tenemos dudas ¿qué debemos hacer?

El Código Ético no puede contemplar todas las circunstancias posibles, pero en esos casos será útil pararse y hacerse las siguientes preguntas:

- La manera de actuar ¿está de acuerdo con nuestro código?
- ¿Es legal?
- ¿Cumple nuestras políticas y procedimientos?
- ¿Es beneficioso para toda la organización, no sólo para una persona o grupo en particular?
- ¿Me sentiría cómodo si mi forma de actuar se hiciera pública?

Si la respuesta a todas las preguntas es “sí” probablemente nuestra conducta sea correcta, pero si la respuesta a alguna de las preguntas es ‘no’ o incluso ‘quizás’, es aconsejable detenerse y pedir asesoramiento

Tiene a su disposición estas opciones:

1. Tu responsable,
2. Gestor ético
3. Consultar dudas en el canal ético



Denunciar



Información



Dudas

Transparencia, información y recursos

Respetamos la propiedad intelectual e industrial

Lo que defendemos

Los miembros de Ecoembes respetamos la propiedad intelectual e industrial, tanto de la organización como de terceros, en cumplimiento de la normativa legal aplicable, y porque creemos en promover la creación y la innovación, somos conscientes del valor de la diversidad del conocimiento y de su carácter único, y sabemos que para impulsar la difusión del conocimiento hay que respetar los derechos de sus autores.

¿Cómo lo llevamos a la práctica?



- Somos responsables del cumplimiento de las normas relativas al uso de software. Con carácter general, no instalaremos ni utilizaremos, en los equipos corporativos, programas o aplicaciones sin autorización.
- La propiedad intelectual e industrial fruto del trabajo de los miembros de Ecoembes es propiedad de Ecoembes. Los estudios, los informes, las aplicaciones

informáticas y cualquier documentación que la organización desarrolle es de uso interno; para compartirla externamente deberemos estar autorizados. Si dejamos de formar parte del equipo Ecoembes, la propiedad de nuestras ideas, procesos y trabajo sigue siendo de Ecoembes

¿Qué es propiedad intelectual e industrial?

La propiedad intelectual se relaciona con las creaciones de la mente: invenciones, obras literarias y artísticas, así como símbolos, nombres e imágenes utilizados en el comercio.

La propiedad industrial engloba las patentes, los modelos de utilidad, las marcas, los nombres comerciales y los diseños industriales que constituyen importantes activos intangibles que aportan valor al negocio y lo hacen más fuerte frente a posibles competidores por ser una herramienta de diferenciación y de negocio.

DELITO CONTRA LA PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL
Se produce cuando se adquiere de forma deliberada e ilícita un desarrollo de software con la finalidad de utilizarlo para la creación y/o modificación de aplicaciones de la Sociedad.

Situación

“No tenemos la licencia de esta imagen... Bueno si total no la vamos a usar más que internamente...”

Debemos utilizar imágenes propiedad de Ecoembes, de uso libre, con licencias tipo Creative Commons ® o aquellas imágenes cuya licencia hayamos comprado.

“Nosotros no vendemos nada, podemos usar las imágenes porque no nos vamos a enriquecer con ello”.

Aunque nosotros no vayamos a obtener beneficio económico directo, estamos evitando que el autor perciba un beneficio económico al que tiene derecho y que se compense su trabajo y creatividad.

Usar logotipos de otras empresas u organizaciones sin autorización.

Para el uso de logotipos de normas y certificados existen unas normas publicadas por esas organizaciones; si no cumplimos no debemos usarlos.

Compartir metodologías de proveedores con otros proveedores o terceros sin comprobar lo acordado en cuestión de propiedad intelectual.

Para el uso de logotipos de normas y certificados existen unas normas publicadas por esas organizaciones; si no cumplimos no debemos usarlos.



Denunciar



Información



Dudas

Preservamos la información y recursos de la organización

Lo que defendemos

Los miembros de Ecoembes respetamos la propiedad intelectual e industrial, tanto de la organización como de terceros, en cumplimiento de la normativa legal aplicable, y porque creemos en promover la creación y la innovación, somos conscientes del valor de la diversidad del conocimiento y de su carácter único, y sabemos que para impulsar la difusión del conocimiento hay que respetar los derechos de sus autores.

Asimismo, uno de nuestros mayores activos es la información que se deriva de la gestión del SCRAP y de las relaciones con los diferentes agentes que intervienen en el ciclo del envase: administraciones públicas, gestores de residuos y empresas participantes.

En Ecoembes mantenemos el deber de sigilo acerca de esta información, y somos conscientes de su sensibilidad, evitando compartirla con terceros sin autorización para no conceder ventajas competitivas a otras empresas.

¿Cómo lo llevamos a la práctica?

- **Bienes físicos:** Los recursos y bienes físicos se ponen a disposición de cada uno de nosotros para ayudarnos a hacer nuestro trabajo. Hacemos un uso responsable de las **instalaciones** de la organización, para evitar su deterioro, protegerlos de sustracciones o de accesos no autorizados. Nos aseguramos de no extraviar los **medios de acceso físico** a nuestras oficinas.
 - **Bienes electrónicos:** No prestamos nuestros **equipos informáticos y dispositivos móviles** a otros compañeros, utilizamos los medios que la organización nos proporciona para su transporte, anclado y bloqueo. No compartimos **contraseñas** con compañeros ni con externos
- y seguimos las recomendaciones corporativas de Seguridad de la Información. Asimismo, no utilizamos los **medios tecnológicos** que la organización pone a nuestra disposición para fines personales, ilícitos ni para aquellos que, sin ser ilegales, puedan perjudicar a la organización o a terceros.
- **Recursos económicos:** Los miembros de Ecoembes no hacemos uso de recursos económicos de la organización para hacer frente a gastos no directamente relacionados con su actividad profesional. En particular, no se emplearán fondos o tarjetas de la organización para sufragar actividades ilegales o socialmente inaceptables.

- **Información:** Todos los miembros de Ecoembes estamos sujetos al deber de sigilo sobre la información y documentación que conozcamos en el marco de nuestras responsabilidades profesionales. Este deber subsistirá aún cuando nuestra relación laboral con la organización haya concluido.

Debemos ser especialmente cuidadosos con los datos personales: éstos deben usarse exclusivamente para funciones profesionales y previamente comunicadas y autorizadas por los titulares. Debemos cumplir las normas corporativas de Privacidad y Protección de datos personales.

¿Qué es información confidencial?

La información confidencial en nuestra organización incluye:

Información interna como el Plan Estratégico, la matriz de riesgos, los presupuestos y con carácter general, los estudios internos.

Información externa como los datos proporcionados por los agentes del SCRAP: datos de recogida, selección y facturación de las administraciones públicas, ofertas, precios, los relativos al flujo de información mantenido con los gestores de residuos, características de envases y ventas de empresas participantes en el sistema.

También es importante recordar que puede ser información escrita, hablada o mantenida en medios electrónicos.

DELITO DE DESCUBRIMIENTO Y REVELACIÓN DE SECRETOS
Se produce cuando se difunde a terceros información relativa a los empleados de la Sociedad, o cuando se difunde información interna por parte de los empleados, de la Sociedad al exterior.

Situación

Mi gerente viaja mucho y está muy ocupado. Durante uno de sus viajes de trabajo me pide que acceda a un sistema de la organización con su nombre de usuario y su contraseña para recuperar algunos informes para los que yo no tengo permisos de acceso.

Compartir contraseñas va en contra de la política de Seguridad de Ecoembes. Asimismo, el acceso a información está sujeta a permisos y niveles de confidencialidad para proteger la información sensible y que accedan únicamente las personas autorizadas. Para estos casos tenemos a nuestra disposición dispositivos móviles y tecnología de trabajo en remoto. Si puntualmente necesitamos otra solución, nuestro servicio CAS puede darnos soporte.



Denunciar



Información



Dudas

Somos transparentes y actuamos con rigor, claridad y trazabilidad

Lo que defendemos

Mantener y presentar registros exactos nos ayuda a cumplir con los requisitos legales y reportar de manera transparente a nuestros consejeros, accionistas, administración pública y otros grupos de interés. Ofrecer una imagen fiel de nuestros estados financieros también se refleja positivamente en nuestra reputación y credibilidad. Cada uno de nosotros, en su nivel de responsabilidad y ámbito de acción, tiene la responsabilidad de asegurar la exactitud de los registros de la empresa y la generación y archivado de los soportes documentales que nuestros procedimientos determinen.

¿Cómo lo llevamos a la práctica?

- Clasificamos las transacciones en forma apropiada, atendiendo a su naturaleza, en el período contable pertinente, y en la cuenta y el departamento correspondiente. No retrasamos ni adelantamos el registro de ingresos o gastos para cumplir con los objetivos del presupuesto.
- Los miembros con responsabilidades financieras conocemos y cumplimos tanto las normas generales de contabilidad como los procedimientos del sistema de control interno sobre la elaboración de la información financiera, así como **cualquier normativa que garantice que las transacciones y relaciones contractuales con terceros se adecuan a la legislación aplicable** y se desarrollan con transparencia. Velamos por que la información contenida en los libros y registros, tanto financieros y contables, como operativos, sea exacta, completa y veraz.
- Nos aseguramos de que nuestras decisiones sean trazables – basadas en convenios, contratos, procedimientos- y guardamos las pruebas de que hemos cumplido con las normas aplicables y con las políticas, procesos y controles de la organización.
- Evitamos obtener ventajas indebidas para Ecoembes en materia fiscal y en lo que se refiere a obligaciones con la Seguridad Social, asegurándonos de que la información declarada a las autoridades es veraz y refleja fielmente la realidad de la organización. Se custodiará la información financiera y operativa de la organización para evitar que se dañe o se pierda, y estará disponible, con total transparencia, para cualquier auditoría o inspección.

¿Cuáles son los registros de la organización?

Los **estados financieros** también se llaman cuentas anuales o informes financieros o estados contables y son el reflejo de la contabilidad de una y muestran la estructura económica de ésta. En ellos se plasman las actividades económicas que se realizan en la empresa durante un determinado período. Por ejemplo, los gastos, los ingresos, las inversiones, los cambios en la estructura de la propiedad, etc.

Otros **registros son operativos**, en nuestro caso se trata de todos los datos relativos a recogida, tratamiento, venta de materiales, empresas adheridas, declaraciones de envases, comunicaciones, facturación, etc. Es nuestro día a día...

Sin perder de vista los **registros laborales** como las vacaciones, los permisos retribuidos, las bajas, el registro de presencia, etc. que nos permiten cumplir con obligaciones legales y prevenir riesgos para la salud y seguridad de los empleados.

COMETER IRREGULARIDADES EN LAS OPERACIONES Y REGISTROS CONTABLES

Es realizar operaciones contables sin el debido soporte documental.

Situación

1. **“La semana que viene vienen los auditores internos. Habrá que rellenar los registros atrasados...”**
Debemos cumplimentar los documentos o registrar los datos relativos a nuestros procesos, según se vayan necesitando para que estén disponibles en tiempo real, y no esperar a que se me soliciten.
2. **Mantenemos comunicación con una empresa adherida / entidad local / otro tercero y no la registramos en CRM.**
Esto puede repercutir negativamente en nuestra imagen porque otras personas implicadas no conozcan gestiones derivadas de esta comunicación y/o no se realicen esas gestiones.
3. **Un proveedor nos solicita el pago por anticipado de parte de un servicio y no le damos importancia y no notificamos a la Dirección Financiera.**
Los pagos por anticipado tienen efectos fiscales por ejemplo en el IVA, en el impuesto sobre sociedades y en el IRPF, por tanto es fundamental conocerlos para cumplir los requisitos legales fiscales que les aplican.



Denunciar



Información



Dudas

Relaciones responsables con terceros

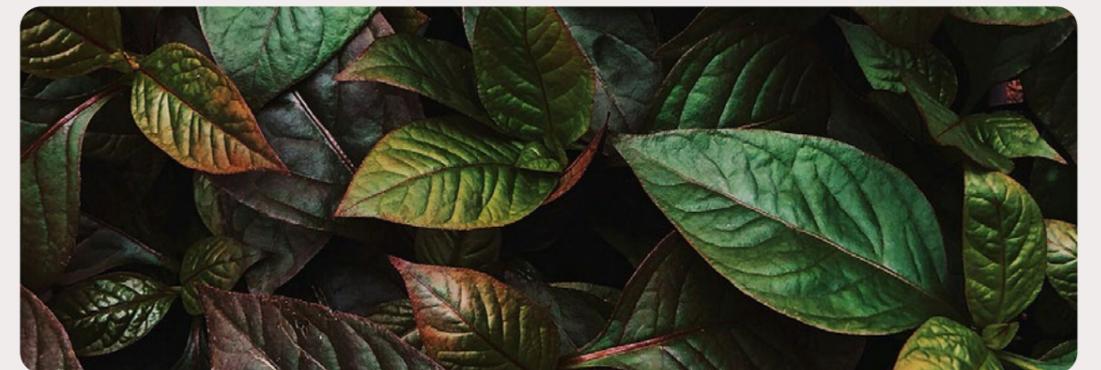
Prevenimos la corrupción, soborno y tráfico de influencias

Nuestro éxito se basa en la calidad de nuestro trabajo y en las relaciones de confianza que mantenemos con los integrantes del SCRAP, nunca en comportamientos ilegales, ni anticompetitivos ni tampoco poco éticos. No toleramos actos de soborno, ni corrupción, ni acuerdos ni conductas anticompetitivas. Y nunca ofrecemos ni aceptamos algo de valor para obtener condiciones favorables, información, ni cualquier ventaja indebida.

¿Cómo lo llevamos a la práctica?

- La organización cuenta con un modelo robusto para la prevención de prácticas relativas a la corrupción, el soborno y el tráfico de influencias.
- Ningún miembro de la organización influirá en trabajadores de la Administración pública, ni se aprovechará de su relación personal para obtener ventajas o influir en decisiones que puedan afectar a Ecoembes.
- Sus miembros no podrán aceptar o entregar regalos u otras atenciones, directamente ni a través de

terceros, salvo cuando sean de valor simbólico o mera cortesía, y siempre que no condicionen la profesionalidad o independencia de quien lo acepta. **Las atenciones y los obsequios deberán ser moderados, esporádicos y socialmente aceptables**, de manera que su conocimiento público no incomode ni al que lo entrega ni al que lo recibe, y siempre conforme a la política de la organización en esta materia. Están expresamente prohibidos los obsequios en metálico o equivalente.



¿Qué es? Tipos de corrupción

Sobornar consiste en corromper a alguien con dinero, regalos o algún favor para obtener algo de esta persona.

El delito **tráfico de influencias** consiste en el uso o aprovechamiento indebido de los conocimientos o informaciones obtenidas en el desempeño de un cargo público.

El delito de **cohecho** consiste en solicitar, ofrecer o aceptar regalos, favores o retribuciones a un funcionario público para que cometa una infracción administrativa en el ejercicio de su cargo. Es indiferente que el provecho sea propio o de un tercero.

CORRUPCIÓN EN LOS NEGOCIOS Y COHECHO
Los regalos o invitaciones frecuentes de valor considerable que se efectúan en el marco de procesos de decisión, pueden crear la impresión de un pago ilícito.

Situación

1. “¡Me han ofrecido ver la final de la Champions en el Bernabéu en el palco VIP de nuestro proveedor de desarrollos informáticos! El que nos ha ofertado para los 5 años siguientes.”

Si estamos en un proceso de adjudicación de servicios, no debemos aceptar invitaciones ni regalos que puedan condicionar o dar la impresión de que condicionan nuestra imparcialidad.

2. Un proveedor me ha propuesto comer juntos para comentarme algunos nuevos servicios que

ofrecen y su conocimiento de la normativa que afecta nuestro sector.

En las cultura y costumbres de nuestro país es habitual estrechar lazos y demostrar cordialidad con una invitación a comer. Si no se trata de un restaurante excesivamente lujoso, ni tiene lugar en un momento de toma de decisiones que puedan afectar al proveedor, no hay problema en aceptarla.



Denunciar



Información



Dudas

Conflictos de interés

Si tenemos dudas ¿qué debemos hacer?

Los conflictos de intereses pueden surgir entre empleados cuando existe entre ellos una relación personal o profesional fuera de la organización o entre administradores y directivos cuando los intereses personales de los directivos pueden entrar en conflicto con los intereses de los accionistas. El deber de todos los empleados es el de no obtener un beneficio personal de su puesto y actuar en interés de la empresa con honestidad y responsabilidad. Los directivos, en especial, deberán ejercer un juicio independiente.

¿Cómo lo llevamos a la práctica?

Identificamos si las situaciones pueden crear un conflicto de interés, al preguntarnos:

- ¿Pensarían otros compañeros o un tercero que esta circunstancia podría afectar a las decisiones que tomo?
- En virtud de mi relación con el tercero, ¿obtengo algún beneficio o lo obtiene alguna persona con la que tenga una relación cercana?
- ¿Me siento 'obligado' por la relación que tengo con el tercero?
- La relación que tengo con el tercero ¿compromete mi capacidad de tomar decisiones en interés de Ecoembes?

Informamos siempre con transparencia al gestor ético o a nuestros superiores de un conflicto real, potencial o percibido. El gestor ético nos indicará cómo proceder. Las declaraciones deben hacerse antes de incurrir en una conducta o de adquirir un interés particular que pueda ser cuestionable.

Nos mantenemos al margen de situaciones en que estemos directamente implicados en la toma de decisiones relativas a un tercero con el que mantenemos una relación estrecha.

¿Qué es un conflicto de interés?

Un conflicto de intereses surge cuando **nuestros intereses personales o los de alguien con quien tenemos una relación estrecha** (familiar, afectiva, etc.), **influyen, pueden influir o puede percibirse que influyen, en el ejercicio objetivo** de nuestros deberes y responsabilidades profesionales. En estas situaciones, será difícil tomar decisiones objetivas que velen por los intereses de Ecoembes.

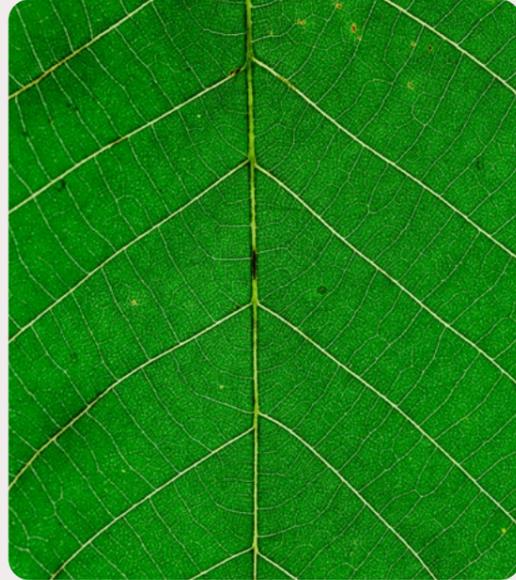


CONFLICTO DE INTERÉS

Surge cuando por ejemplo el empleado realiza actividades fuera de la Sociedad que constituyen a la misma o similar actividad que se desarrolla en Ecoembes y que puede suponer algún conflicto.

Situación

1. **“La empresa de la que es socio mi cuñado, le ha presentado oferta a mi área para unos servicios”.**
Por la relación personal que tienes con uno de los posibles adjudicatarios del servicio no debes intervenir en el proceso de adjudicación ni conocer la información relacionada para no proporcionar información de los competidores al interesado, como precios, enfoque del servicio, mejoras técnicas que proponen, etc.
2. **“Te encargan un trabajo de consultoría profesional, al margen de tu puesto en Ecoembes, y utilizas información confidencial de Ecoembes para realizarlo”.**
No debemos utilizar en beneficio propio información confidencial de la organización porque perjudica los intereses de Ecoembes. Si se trata de un trabajo basado en nuestra experiencia, adquirida en Ecoembes, pero no entra en conflicto con sus intereses, no habrá problema en aceptar el encargo.



3. **“En un proceso de selección de personal para tu organización, tratas de influir en Personas y Organización para que el candidato seleccionado sea un amigo o familiar tuyo”.**
No debemos participar en la contratación, supervisión, gestión o planificación de la carrera de nadie con quien tengamos una relación estrecha fuera del ámbito profesional.

Cuidamos nuestras relaciones

Prestamos especial atención a los aspectos específicos de nuestro interlocutor

1. Accionistas

Ecoembes informa de manera íntegra, honesta y transparente a los accionistas, los mantiene puntualmente al corriente de la situación de la organización y les facilita los trabajos de auditoría y control interno. Proporcionamos información veraz, completa, comprensible y puntual que permita la toma de decisiones por parte de los órganos de gobierno. En ningún caso proporcionamos, intencionadamente, información incorrecta, inexacta, imprecisa o que pueda inducir a error.

Respetamos la normativa de libre competencia, compitiendo de manera honorable y leal, sin incurrir en prácticas que pudieran considerarse delictivas, anticompetitivas, abusivas, engañosas o desleales. Es por ello que la organización dispone también de una Guía de Competencia y de políticas de cumplimiento de la normativa de libre competencia, las cuales son de obligado cumplimiento por todas las personas físicas y jurídicas involucradas en las actividades de Ecoembes.

2. Empresas adheridas

Ecoembes mantiene una política de no discriminación en las relaciones con sus empresas adheridas, evitando agravios comparativos en lo relativo al cumplimiento de sus obligaciones legales y

contractuales, y haciendo un especial esfuerzo en identificar y perseguir el fraude. La organización protege la confidencialidad de la información contenida en las declaraciones de envases de las empresas adheridas: es estrictamente confidencial, y no puede ser revelada a terceras partes sin autorización de la propia empresa, salvo requerimiento legal o judicial.

3. Administraciones públicas

En sus relaciones con las administraciones públicas, Ecoembes basa sus decisiones en criterios objetivos y actúa con rigor e integridad, velando por que los procesos se desarrollen con transparencia. De acuerdo con el principio de trazabilidad, los profesionales de la organización conservan la información intercambiada y guardan registro de las decisiones tomadas.

En ningún caso se ofrecen ni se aceptan ventajas impropias para obtener un trato preferencial. Ningún miembro de Ecoembes influye indebidamente en empleados públicos, ni se aprovecha de su relación personal para obtener ventajas o influir en decisiones que puedan afectar a Ecoembes.

Los miembros de la organización tienen prohibida la entrega directa, o a través de terceros, de

regalos, atenciones o ventajas a representantes públicos que vayan más allá de los usos sociales y con el objetivo de que ejerzan su influencia a favor de Ecoembes.

4. Recicladores

La organización vela por la transparencia en la adjudicación de materiales, empleando criterios objetivos publicados de antemano y ante un comité, en el que participan terceros independientes, que asegura la objetividad y transparencia del proceso. De esta forma, Ecoembes asegura el cumplimiento del principio de libre competencia y la no intervención en el libre mercado.

5. Ciudadanos

Ecoembes informa de manera veraz y transparente a la sociedad acerca de los resultados del SCRAP y de los esfuerzos preventivos de las empresas para minimizar el impacto de los envases.

La organización mantiene una neutralidad política, sin interferir, condicionar o influir en el pluralismo político de la sociedad en la que opera. Actúa con imparcialidad, y es el principio de legalidad el que rige sus relaciones

con partidos, organizaciones sindicales y demás actores de la vida política. En el caso de realizar aportaciones dinerarias o en especie, a instituciones o autoridades públicas, se cumple la legislación vigente y se garantiza la transparencia.

6. Proveedores

Los miembros de Ecoembes con responsabilidades en la relación con proveedores, contratistas y otros colaboradores actúan de forma imparcial, objetiva y transparente, cumpliendo los procedimientos establecidos al efecto.

La organización **fundamenta su relación con los proveedores en la confianza mutua, en la transparencia, en la integridad y en el cumplimiento legal y contractual.** En ningún caso está permitido solicitar regalos o atenciones de proveedores, contratistas u otros colaboradores. Tampoco está permitido aceptar aquellos que vayan más allá de la cortesía.

Clima, personas y sostenibilidad

El poder de la colaboración

La colaboración ha sido nuestra seña de identidad desde la creación de Ecoembes, fruto de un esfuerzo colectivo para dar solución a la gestión de los residuos de envases. La gestión del SCRAP se basa en la colaboración con todos los agentes del ciclo del envase para avanzar hacia una economía circular. Esta colaboración también caracteriza nuestras relaciones internas y es la razón de nuestro éxito y nuestra forma de ser como profesionales.

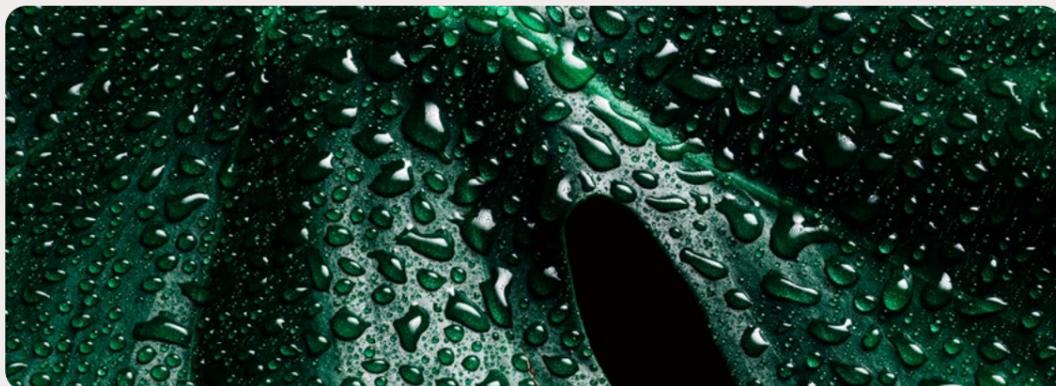
¿Cómo lo llevamos a la práctica?

- Aunamos esfuerzos para lograr los objetivos estratégicos de la organización, colaborando más allá de los intereses específicos de cada área para contribuir a los logros de la organización en conjunto.
- Compartimos proactivamente la información y experiencia entre las diferentes áreas de la organización y **colaboramos de forma transversal teniendo en cuenta todos los intereses y objetivos de todos los implicados.**
- Nos esforzamos por propiciar un entorno de trabajo agradable y profesional, un trato respetuoso y amable y basamos las relaciones entre compañeros y con el equipo directivo en la confianza y respeto mutuos. Trabajamos en equipos y grupos de trabajo multidisciplinares y transversales y contribuimos a la comunicación interna.

¿Qué debo tener en cuenta?

Cada área cumple una función en la organización y **todas son fundamentales para que la organización tenga éxito.** Las áreas emisoras de requerimientos de información y ayuda deben tener en cuenta una antelación suficiente que no interfiera en el trabajo de las áreas. Asimismo las áreas deberán cumplir con los plazos, formas y contenidos para asegurar que las áreas receptoras puedan utilizar la información de forma efectiva.

Siempre existirán circunstancias que justifiquen la **urgencia** o el **cambio de prioridades.** Los empleados debemos ser flexibles y comprensivos para ayudar a los compañeros en estas situaciones.



COLABORAR, FAVORECER UN BUEN AMBIENTE DE TRABAJO ES:

- Si te preparas bien las reuniones y eres puntual
- Si compartes información
- Si tu despacho está abierto a todos



Situación

1. “La semana que viene tocaría hacer la ‘UPA’ (última previsión actualizada) de los gastos de convenios.” Algunos procesos tienen ya establecida una periodicidad fija y comunicada. Es nuestra obligación conocerla y no esperar a que alguien nos avise.
2. Las áreas de negocio, al mantener relación con interlocutores externos, tienen imprevistos y cambios en las agendas. Las áreas de soporte o internas deben tener flexibilidad para tener en cuenta este tipo de situaciones puntuales y colaborar para encontrar una solución satisfactoria para todos.
3. Recibimos el calendario de elaboración de presupuesto anuales y nos retrasamos unos días en la entrega. En las tareas secuenciales, los retrasos en una fase repercuten en los pasos siguientes, reduciendo el tiempo de los compañeros que ejecutan esos pasos y repercutiendo en la calidad de esas tareas y/o en la conciliación personal de esos empleados.

Las personas en el centro

La colaboración ha sido nuestra seña de identidad desde la creación de Ecoembes, fruto de un esfuerzo colectivo para dar solución a la gestión de los residuos de envases. La gestión del SCRAP se basa en la colaboración con todos los agentes del ciclo del envase para avanzar hacia una economía circular. Esta colaboración también caracteriza nuestras relaciones internas y es la razón de nuestro éxito y nuestra forma de ser como profesionales.

¿Cómo lo llevamos a la práctica?

- Rechazamos cualquier tipo de discriminación por razón de raza, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social. Cabe destacar el **desarrollo y aprobación del Plan de Igualdad, el cual persigue integrar y consolidar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización.**
- Los procesos de selección y de promoción profesional, al igual que los de formación, están basados en la igualdad de oportunidades. **La promoción, el desarrollo y la compensación de los empleados se basan en la valoración objetiva de sus competencias y de su desempeño, así como en criterios de mérito y capacidad. Los empleados podrán acceder a los procedimientos de valoración del desempeño.**
- La organización respeta los derechos laborales de sus trabajadores, en particular, la igualdad de oportunidades y de trato, la seguridad y salud en el trabajo, la libertad sindical y la negociación colectiva. Se reconoce su derecho a participar en actividades políticas legalmente reconocidas, siempre que estas no interfieran en el adecuado desempeño de su actividad profesional y no puedan ser atribuidas a la empresa.
- Rechazamos de manera expresa el abuso de autoridad y el acoso, cualquiera que sea su naturaleza, así como cualquier tipo de conducta que pueda generar un ambiente de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.
- Ecoembes respeta el derecho a la intimidad de datos de carácter personal, médico y económico. Se compromete también a no divulgar datos individuales de sus profesionales, salvo consentimiento de los interesados o en casos de obligación legal o de cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas y a no tratar los datos de carácter personal para fines distintos de los previstos legal o contractualmente.
- Ecoembes respeta la vida personal y familiar de sus empleados y promueve políticas de conciliación que compatibilicen las

responsabilidades laborales con las personales.

- La organización apuesta por las personas como generadoras de cambio social. Por este motivo, hace a sus empleados partícipes directos de las iniciativas corporativas de valor social y

ambiental, lo que refuerza el sentido de pertenencia y la cultura ESG (Environmental, Social and Governance).

¿Qué es la conciliación?

Es una estrategia para **compatibilizar el espacio personal, familiar y laboral** y equilibrar el **uso de los tiempos** de cada persona en función de sus obligaciones, necesidades y prioridades.

Conciliar la vida personal, familiar y laboral es un **derecho y una condición fundamental para garantizar la igualdad** entre mujeres y hombres. Garantiza que:

- Las mujeres y los hombres accedan al mercado de trabajo y puedan permanecer en él sin que su situación familiar sea un elemento que afecte negativamente a sus posibilidades de acceso al empleo o a puestos de responsabilidad.
- Los hijos y las hijas puedan ser cuidados y educados por sus progenitores.
- Las personas en situación de dependencia sean atendidas por sus familias siempre y cuando ellas así lo deseen y sea posible.

También facilita que cualquier persona trabajadora pueda mantener una carrera profesional plena y a la vez ejercer su derecho al cuidado de su familia, el desarrollo de su personalidad, su formación o el disfrute de su ocio y tiempo libre.

Situación

Disponemos de medidas de conciliación relacionadas con **flexibilidad de horarios, teletrabajo, celebraciones familiares, días de permiso y vacaciones, entre otras.**

Asimismo hay una serie de buenas prácticas que todos podemos observar para favorecer la conciliación como respetar los horarios de descanso, la desconexión digital, una buena planificación de tareas, etc.

Comprometidos con la sostenibilidad

Promovemos un comportamiento responsable

Llevamos a cabo nuestro propósito de contribuir a alcanzar un futuro sin residuos generando un impacto positivo en el medio ambiente y la vida de las personas, a través de la corresponsabilidad, colaboración y valor compartido con los diferentes agentes implicados en el ciclo del envase.

¿Cómo lo llevamos a la práctica?

Tratamos de facilitar y acelerar la transición hacia la economía circular desde nuestro papel eminentemente relacional, promoviendo comportamientos responsables y sostenibles con nuestros grupos de interés. Desde nuestra estrategia hasta nuestra gestión, aplicamos un enfoque de prevención de riesgos sociales, ambientales y éticos, además de los económicos y aprovechamos las oportunidades que suponen la digitalización y la innovación para contribuir al desarrollo sostenible.

- Con las **empresas que conforman el SCRAP**, nos esforzamos en innovar para crear herramientas que mejoren el desempeño ambiental de los envases a lo largo de todo el ciclo, desde la fase de diseño hasta la del reciclado.
- En la sensibilización de **ciudadanos** vamos más allá de la separación de residuos de envases para:
 1. Fomentar unos buenos hábitos ambientales y un consumo responsable.
 2. Concienciar y educar a las futuras generaciones en la importancia del cuidado del medio ambiente para el desarrollo sostenible.
- 3. Movilizar la participación ciudadana en iniciativas de cuidado del entorno.
- Proponemos a las **administraciones públicas** sistemas de recogida selectiva y de selección que aúnan la eficiencia logística y técnica, y que minimizan a su vez el impacto ambiental.
- **Promovemos el compromiso ambiental entre las organizaciones con las que colaboramos, como proveedores, recicladores y otras entidades**, instándoles a que conduzcan sus actividades de acuerdo a las pautas y principios de gestión ambiental de Ecoembes y siempre con las licencias y autorizaciones correspondientes.

Los miembros de la organización, en función de nuestro ámbito de responsabilidad, debemos estar lo suficientemente familiarizados con las leyes, los procedimientos y los sistemas de la organización en materia de gestión ambiental.

Asimismo, gestionamos con diligencia las posibles consultas o reclamaciones ambientales y las ponemos en conocimiento de la organización con rapidez para que puedan ser resueltas en tiempo y forma



Denunciar



Información



Dudas

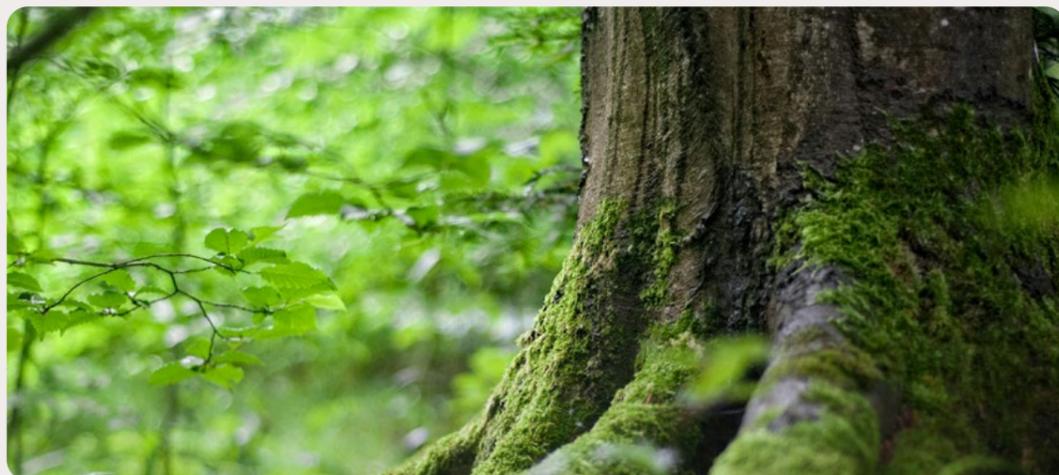
¿Qué es la Agenda 2030?

La Agenda 2030 constituye el marco global y de referencia en materia de sostenibilidad con el propósito de avanzar hacia un futuro más próspero, verde e inclusivo. Cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) donde se materializa en cuestiones clave como la producción y el consumo responsable, la educación, la innovación, o el desarrollo de alianzas para la consecución de los mismos.

La propuesta de valor de Ecoembes está alineada con la Agenda 2030, generando un impacto positivo en diferentes ODS, desde un planteamiento donde la transición a la circularidad constituye una palanca aceleradora de la propia Agenda. Desde el reciclaje y desde sus programas que van más allá del reciclaje, aspiramos a ser parte de la transformación necesaria y motor de oportunidades.

Situación

- 1. Ponemos en marcha un nuevo proyecto.** Identificamos a qué objetivo(s) de desarrollo sostenible puede contribuir y lo orientamos a ese beneficio y medimos nuestra contribución al mismo.
- 2. “Viene un proveedor a trabajar físicamente en nuestras oficinas”.** Le indicamos las buenas prácticas ambientales recomendadas en nuestras instalaciones y dónde consultarlas.
- 3. “Vamos a contratar un servicio o a comprar un bien”.** Analizamos qué requisitos de sostenibilidad podemos exigir a los proveedores para asegurarnos de que el servicio se presta de forma sostenible.



 **ecoembes**
CÓDIGO ÉTICO