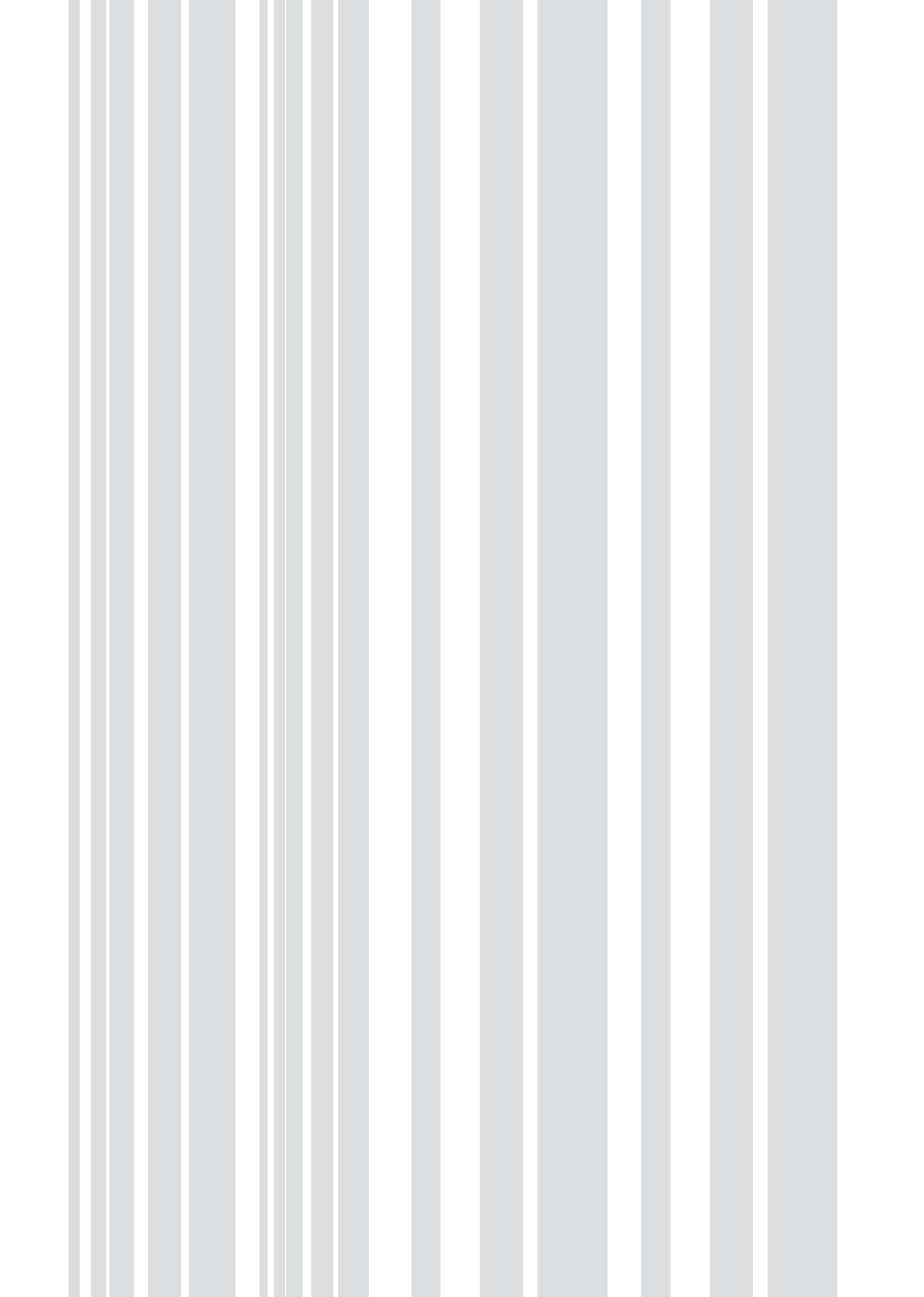


Código de Ética y Conducta



Paramar
Global Logistics Network





Mensaje del Director Ejecutivo

Hemos considerado indispensable emitir el código de ética de Paramar S.A., que encontrarán adjunto y que incluye las pautas a seguir en base a nuestros Valores y Principios y como parte de nuestra cultura corporativa, con el fin de orientar el quehacer cotidiano, y potenciar nuestras capacidades individuales y profesionales.

Desde el inicio de la empresa nos hemos distinguido tanto hacia terceros como dentro de la compañía por nuestras conductas éticas y responsables, al ser congruentes con reglas y normas que nosotros mismos nos imponemos para desarrollar nuestras actividades y una convivencia respetuosa, basada en normas, principios y valores. La compañía ha sido construida sobre esta base y es responsabilidad de todos mantener vivos nuestros principios para las futuras generaciones.

A través de este Código, resumimos de manera actualizada a las condiciones del mercado donde operamos, como debemos orientar nuestra conducta, dentro de la empresa y hacia terceros con quienes nos relacionamos, brindando servicios de la mayor calidad a nuestros clientes cumpliendo con las disposiciones legales de los países donde operamos.

En Paramar S.A. debemos continuar consolidando nuestro liderazgo a través de una conducta ética de todos sus integrantes, ya que un comportamiento íntegro y honesto, generan seguridad y confianza tanto al interior de la empresa como hacia nuestros clientes, proveedores, autoridades y a la comunidad en general, innovando en nuestros servicios como líderes del mercado en que operamos.

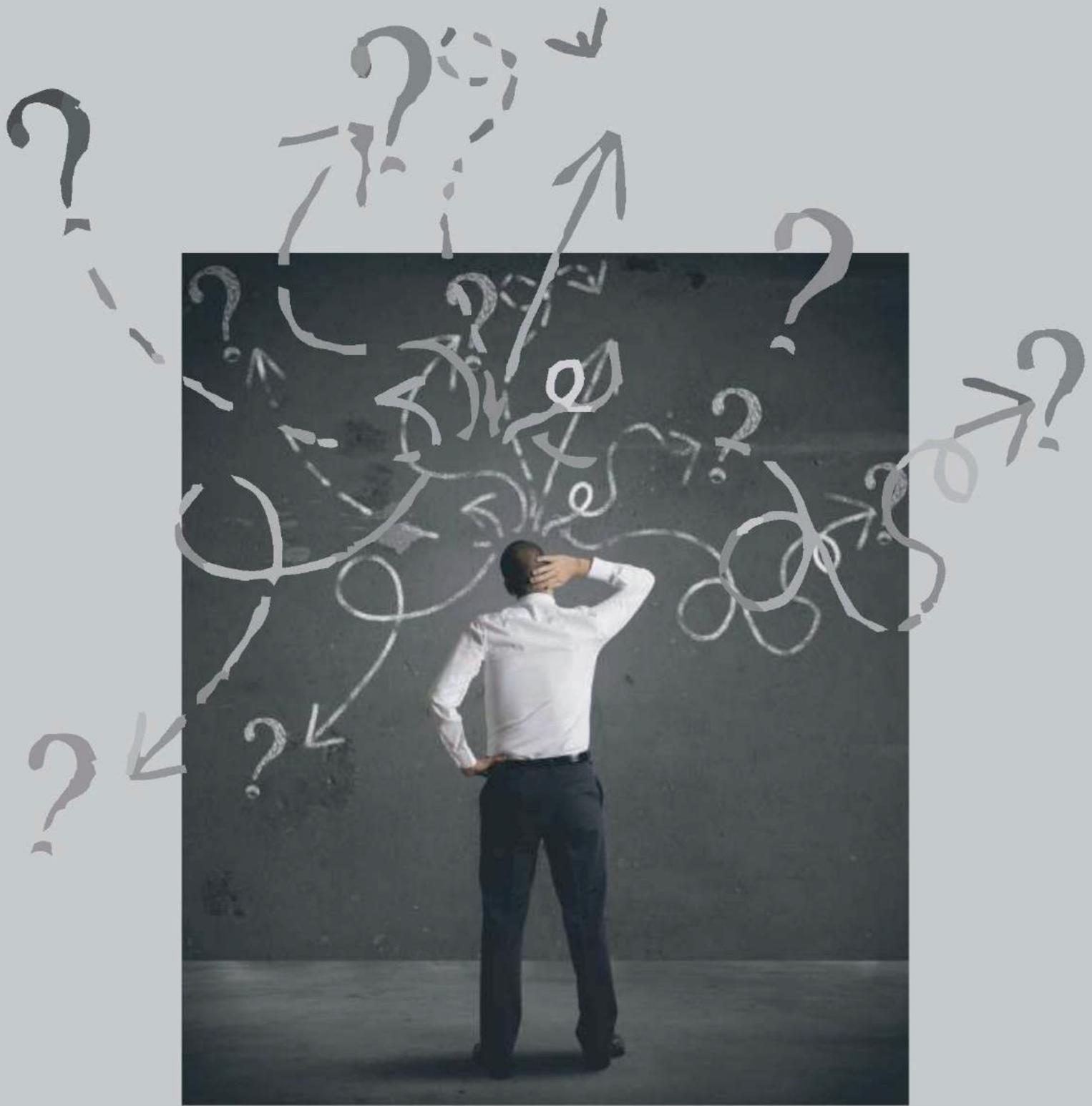
Estoy seguro que ustedes comparten las mismas convicciones y responsabilidades que incluye este Código, y que nos ayudará a mejorar de manera constante en nuestro desempeño individual y colectivo.

Atentamente

Introducción	5
Visión, misión y valores que nos definen	7
Política de calidad	9
Política de abuso de alcohol, drogas y consumo de tabaco	11
Relaciones con grupos de interés. Nuestra gente y los derechos humanos	12
Relación con los clientes y términos de las negociaciones	15
Relación con los proveedores y términos de las negociaciones	16
Relación con el gobierno	17
Relación con la comunidad	18
Cumplimiento de leyes de libre competencia	19
Anti-soborno	20
Previniendo el lavado de dinero	21
Previniendo el tráfico, consumo de drogas, abuso del alcohol y tabaco (fumar)	22
Conflicto de interés y oportunidades comerciales	23
Regalos, atenciones y otras cortesías	25
Responsabilidad ambiental	26
Contribuciones y actividades políticas	27
Salud y seguridad ocupacional	28
Información confidencial o privilegiada	30
Controles y registros financieros	32
Protección de activos	33
Administración del Código de Ética y Conducta	34
Acoso laboral y trabajo infantil	35

Indice

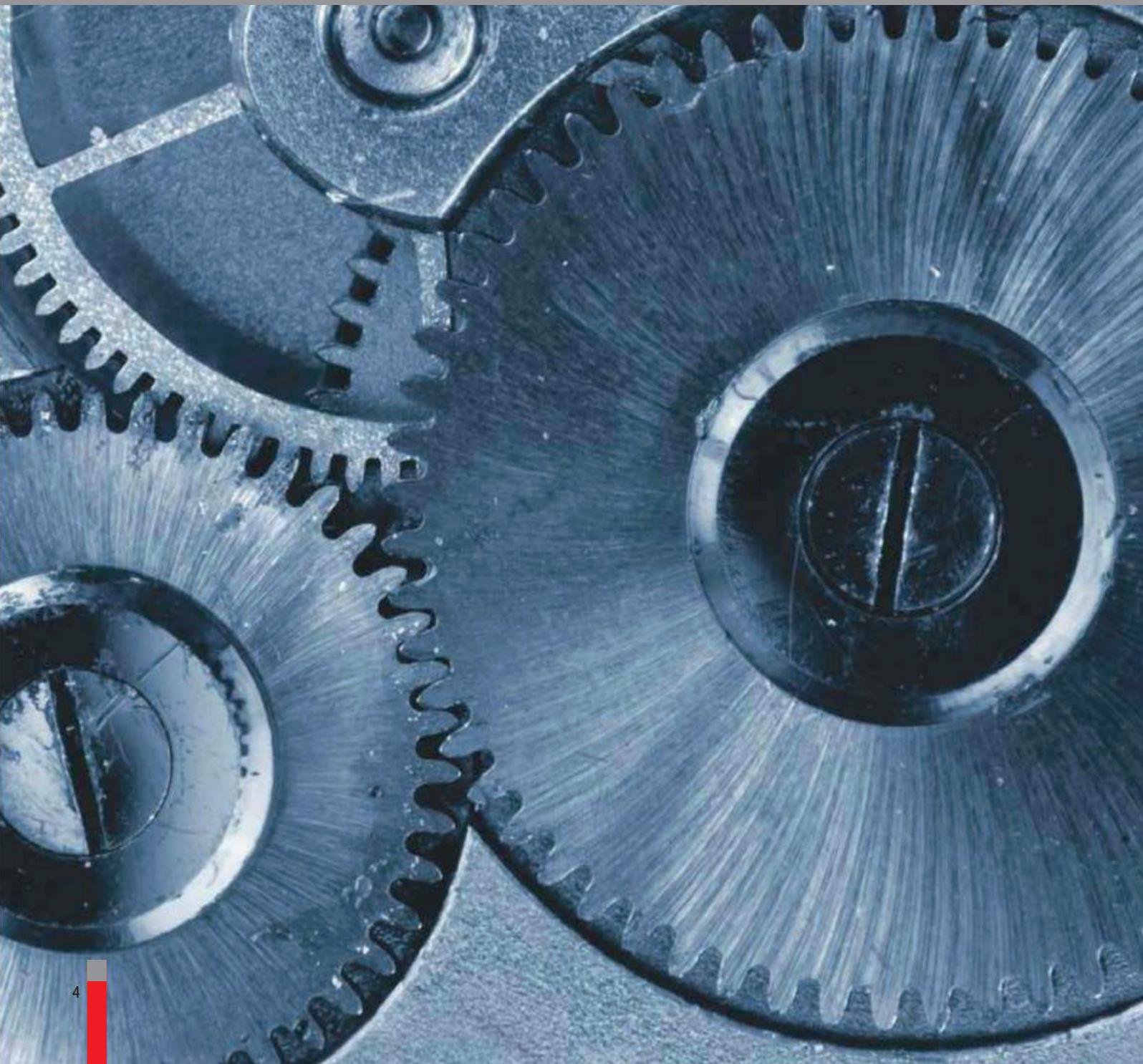




Hay muchas maneras de hacer las cosas.
En Paramar tenemos solo una.



Que todo funcione como debe funcionar



Introducción

Nuestra Compañía desde sus inicios se ha distinguido como una entidad socialmente responsable, congruente de sus valores y por fortalecer internamente la conducta ética de sus integrantes.

Este Código de Ética y Conducta cubre una amplia gama de situaciones y estándares de negocio, no pretende abarcar cada situación en particular donde sea necesario adoptar una conducta ética, sino que establece los principios generales que sirven como guía para el personal de Paramar S.A y las empresas gerenciadas y operadas.

Toda persona que trabaja en Paramar S.A. y las empresas por ésta operada o administrada debe conducir sus acciones de acuerdo a los conceptos y la esencia de éste Código, además de evitar comportamientos que den la apariencia de ser incorrectos.

El compromiso de quienes trabajamos en Paramar S.A. es dar cumplimiento a las normas establecidas, mediante su aplicación en todas nuestras acciones y siempre en cumplimiento de las leyes de los países en los que operamos.

Estamos convencidos que una cultura basada en valores fortalece nuestras virtudes y competencias y al mismo tiempo, contribuye a incrementar, de manera sostenida, el valor de la compañía para todos los grupos de interés: clientes, accionistas, personal, proveedores y comunidad. Más allá de obligaciones legales, están los deberes, convicciones y responsabilidades personales de cada uno de nosotros.

Este código es de aplicación general para Paramar S.A., las empresas por esta operadas y las leyes aplicables.

A close-up photograph of a person's hands gently cradling a small globe of the Earth. The person is wearing a green, textured garment. The globe shows various continents and countries, with labels like 'INDIA', 'PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA', and 'INDONESIA' visible. The lighting is soft, highlighting the texture of the hands and the globe. A semi-transparent grey bar is overlaid on the upper part of the image, containing white text.

Innovar y desarrollar nuevos mercados
en armonía con el medio ambiente.

Nuestra visión

Conformamos un conjunto de Empresas, propiedad de la familia “dos Santos”, líderes en el mercado y, reconocidas por su contribución a la sociedad.

Nuestras Empresas están dirigidas sucesivamente por nuevas generaciones de la familia, juntamente con gerentes y funcionarios, destacados por su profesionalismo, honestidad y capacidad de innovación.

Competimos en mercados sumamente exigentes, desarrollando actividades de transporte y servicios conexos en forma integrada, orientados a negocios rentables, centrados en la excelencia en el servicio y en la atención al cliente, con sentido de trascendencia en el tiempo, con profundo respeto a las personas y al medio ambiente.

Nuestra misión

Brindar satisfacción a nuestros clientes mediante la atención personalizada, seguridad y eficiencia en nuestras operaciones, creando relaciones a largo plazo, basadas en la honestidad y el cumplimiento de los compromisos asumidos.

Brindar satisfacción, bienestar y prosperidad a nuestros accionistas, directores, gerentes y funcionarios como resultado de una gestión exitosa de nuestro equipo humano profesional, honesto y altamente capacitado.

Innovar constantemente y desarrollar nuevos mercados, asegurando la continuidad, crecimiento y rentabilidad de nuestras empresas en armonía con el medio ambiente.

Nuestros valores

La satisfacción del cliente.

La excelencia de lo que hacemos y cómo lo hacemos (eficacia-eficiencia).

La rendición de cuentas más allá de la confianza plena.

La innovación en productos y en servicios.

El orgullo por lo que somos y hacemos.

El respeto a la gente.

La búsqueda de resultados económicos.

El trabajo como camino hacia el progreso.

El respeto por la protección y preservación al medio ambiente.

La honestidad.

Dar más de sí que el común de la gente.



Satisfacción, eficiencia y seguridad

Política de calidad

Lograr

la Satisfacción de nuestros Clientes con servicios de calidad a través de una atención personalizada.

Proporcionar

un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de la calidad.

Mejorar

continuamente la eficacia y la eficiencia del sistema de gestión de la calidad.

Operar

con eficiencia y seguridad, en armonía con ambiente, por medio de la gestión exitosa de un equipo humano profesional altamente capacitado.

Crear

relaciones de largo plazo basadas en la honestidad y el cumplimiento de los compromisos asumidos.

Brindar

satisfacción, bienestar y prosperidad a nuestros accionistas, directores, gerentes y personal.

Asegurar

la rentabilidad innovando y desarrollando nuevos mercados buscando continuidad, crecimiento y beneficios.



POLITICA DE ABUSO DE ALCOHOL, DROGAS Y CONSUMO DE TABACO

La Compañía reconoce que tanto la drogadicción como el alcoholismo son factores que atentan contra el bienestar social y familiar en toda su dimensión y, consciente de su responsabilidad ante sus empleados, la sociedad y el ambiente, considera necesario enfatizar la seguridad de todas sus operaciones, para lo cual establece normas y criterios que todo su personal deberá ineludiblemente seguir. Su estricto cumplimiento es condición de empleo para todo su personal.

La siguiente política de la Compañía ha sido establecida:

A) La prohibición del uso inadecuado de drogas autorizadas o el uso, tenencia, distribución o venta de drogas ilícitas.

B) La prohibición del uso, tenencia, distribución o venta de bebidas alcohólicas en lugares de trabajo,

C) En salvaguarda del bien común, el ambiente y la seguridad en general, los puestos de nuestra Organización a los que llamamos sensitivos, sólo podrán ser desempeñados por los empleados sin antecedentes de alcoholismo o drogadicción.

D) Hemos definido como puestos sensitivos los siguientes:

Choferes

Operadores

E) Los empleados que se desempeñan en los puestos indicados en el punto D, serán sometidos a evaluaciones médicas o test de alcohol y/o drogas, mediante controles realizados al azar y sin aviso previo.

Uno de los objetivos de la política es que la frecuencia del testeo al azar sin aviso previo sea la adecuada para prevenir el consumo de alcohol y drogas, por lo tanto, los ocupantes de las posiciones sensitivas serán examinados por lo menos una vez al año a través de un programa ya establecido. La Compañía se reserva el derecho de realizar inspecciones sin aviso previo, en cualquiera de sus instalaciones y cualquiera de sus empleados, cuando existan sospechas de uso o tenencia de alcohol y/o drogas.

F) El resultado positivo de una prueba o la negativa a someterse a la misma, serán considerados faltas de disciplina graves que podrán implicar la terminación de la relación contractual, con causa justificada.

- Bajo la Política, el resultado positivo en alcohol se definirá como cualquier contenido mayor a 0 mg/dl de alcohol en la sangre.

- En el caso de drogas, señalaremos las 7 sustancias a determinar en orina, así como los niveles de corte en nanogramos por mililitros:

Anfetaminas 1.000

Barbitúricos 300

Benzo Diazepinas 300

Cocaínas (metabólicos) 300

Marihuana (metabólicos) 20

Opiáceos 300

Propoxifeno 300

G) Se incluirán pruebas de detección para alcohol y/o drogas en todos los exámenes médicos a ingresantes.

DIRECTOR

Alejandro dos Santos

Nuestra gente y los derechos humanos



En Paramar S.A. nuestra gente es la esencia de nuestra empresa, por lo cual promovemos un ambiente apropiado para el desarrollo integral de las personas, sin discriminación de ningún tipo. Quienes formamos parte de esta empresa debemos contribuir al logro de su Misión, a través de un comportamiento que refleje consistentemente los valores que compartimos.

Incorporación del personal

En Paramar S.A. la selección y contratación de personal se fundamenta en la capacidad de experiencia profesional, sus antecedentes personales y el nivel de identificación que los candidatos tengan con los Valores de la empresa. El proceso de selección y contratación se realiza con respeto y sin crear falsas expectativas.

Compromisos de Paramar con nuestra gente

De manera sistemática, buscamos propiciar un ambiente de trabajo saludable y productivo, que canalice el potencial y la creatividad de cada uno de nosotros al tiempo que fomente colaboración y el trabajo en equipo. Tenemos el derecho de gozar de un ambiente de trabajo en donde se respeten los derechos humanos fundamentales de cada una de las personas y sin discriminaciones de género, religiosas, sociales, raciales ideológicas o de ningún tipo.

Con este fin, nuestra empresa da alta prioridad a:

- Cumplir con las leyes y regulaciones laborales.
- Respetar y propiciar el respeto absoluto por las diferencias de opinión de los demás, con la consecuente prohibición de todo tipo de acoso y discriminación.
- Salvaguardar nuestra gente, las instalaciones a través de equipos, dispositivos, sistemas y procedimientos de seguridad.

- Proteger el medio ambiente y la salud ocupacional del personal a través de sistemas de gestión, procedimientos y normas aplicables.
- Definir comunicar y hacer cumplir las Políticas, Manuales, Procedimientos y reglamentos internos.

Todos en la empresa debemos fomentar un ambiente de respeto mutuo y cumplir con las leyes, reglamentos, políticas y regulaciones locales y de los países en los que operamos.

Relación entre el personal

En Paramar buscamos que las relaciones derivadas del trabajo estimulen la colaboración y la participación en equipo, esfuerzos necesarios para superar con éxito los retos y desafíos que se presentan en nuestra organización.

Para incentivar la colaboración:

- Atender y proporcionar ayuda efectiva a las solicitudes de apoyo entre unidades y áreas, fomentando el trabajo en equipo y la formación de redes de expertos en la que todos aporten su conocimiento, experiencia y lo mejor de sí mismos.
- Dar prioridad a los resultados globales de Paramar sobre los resultados particulares de cada individuo, unidad o área.
- No sacrificar a la compañía en el largo plazo para obtener mejores resultados en el corto plazo.
- Reconocer que una competencia sana entre compañeros de trabajo basada en el reto intelectual al que fundamenta y enriquece a las ideas es un medio para crecer personal y profesionalmente; por lo mismo, no debe deteriorarse en el espíritu de colaboración ni afectar los resultados de la organización.

Para motivar la comunicación:

- Ser promotor de los valores que compartimos como empresa y ejemplo de las conductas y prácticas que se fomentan en nuestro Código de Ética y Conducta.
- Comunicar oportunamente y con responsabilidad nuestras ideas y preocupaciones en forma clara y honesta, mediante el aporte de comentarios constructivos que hagan más eficientes nuestras relaciones y procesos.
- Respetar las opiniones de los demás.

Para mejorar la gestión de personas

- Contribuir a crear y mantener un ambiente de trabajo sano, estimulante y productivo, en el que todos seamos tratados con imparcialidad y respeto.
- Evitar juicios infundados sobre otras personas.
- Establecer objetivos desafiantes con énfasis en los resultados y de acuerdo a nuestras habilidades.
- Pedir retroalimentación, saber escucharla y utilizarla como un medio para mejorar.
- Dar retroalimentación constructiva cuando sea oportuno y hacerlo con honestidad y objetividad; descubrir más que evaluar y sugerir alternativas para mejorar.
- Facultar al personal a nuestro cargo y presentarle retos intelectuales en la realización de su trabajo.
- Reconocer el trabajo bien hecho realizado por los otros y manifestarlo en su oportunidad.

Responsabilidad de la gente Paramar

Se espera de nosotros que:

- Conozcamos la Visión, la Misión y los Valores de la empresa y contribuyamos a su logro, a través de la práctica y el cumplimiento de lo establecido en nuestro Código de Ética y Conducta.
- Conozcamos, entendamos, cumplamos y aseguremos que se cumplan las políticas y reglamentos internos.
- Dediquemos a la empresa nuestro talento y mejor esfuerzo.
- Compartamos nuestro conocimiento y experiencia para beneficio de la compañía y sus grupos de interés.
- Ser corresponsable de nuestra formación y desarrollo, buscando en todo momento aprovechar las oportunidades de capacitación y desarrollo que la compañía proporciona.
- Contribuyamos al fomento de la colaboración y el trabajo en equipo.
- Cumplamos y aseguramos que se cumplan los estándares de salud y seguridad.
- Proyectemos con el buen ejemplo, la imagen de la empresa dentro y fuera de las instalaciones evitando cualquier comportamiento inadecuado.

Compromiso de Paramar con los derechos humanos

Son compromisos de Paramar:

Brindar oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, otorgar reconocimiento, propiciar la comunicación abierta y los canales adecuados para la retroalimentación efectiva y basar las promociones de las personas en sus méritos y capacidad.

Cumplir con las leyes laborales aplicables incluyendo el pago puntual y adecuado de salarios y honorarios evitando en todo momento el trabajo forzado o realizado por menores de edad, evitar cualquier tipo de acto de discriminación, cumpliendo con los derechos fundamentales de las personas. En Paramar creemos en el poder de actuar con integridad y es por eso que damos especial atención al respeto de los derechos humanos.

Tomar decisiones laborales considerando sólo el mérito individual y evitar discriminar debido a cualquier riesgo, factor o característica individual tal como género, edad, raza, etnicidad, religión, capacidad diferente, estado civil u orientación sexual entre otros.

Reconocer el derecho a la libertad de asociación. Dar prioridad en proveer un ambiente de trabajo seguro, sano, productivo y digno. Mejorar nuestros procesos y procedimientos para minimizar el impacto al medio ambiente y las comunidades en las que operamos.

Es crítico para alcanzar los objetivos y ejecutar nuestras operaciones que todos los que trabajamos en Paramar cumplamos con los principios de los derechos humanos fundamentales

Adicionalmente, es nuestra responsabilidad reportar cualquier posible violación a estos derechos, lo anterior incluye cualquier acto de represalias que alguien pudiera haber experimentado por defender sus derechos humanos o el de otros. No dudes en contactar a tu departamento de Recursos Humanos para reportar alguna violación.



Al escoger a sus clientes y/o mercados, o excepción de restricciones legales o éticas, Paramar no establece diferencias discriminatorias de ningún tipo, sino que selecciona a sus mercados en base a criterios de negocio.

La discriminación ilegal es una violación a nuestro Código y a las leyes de libre competencia, por tal motivo dichos actos no serán tolerados.

Relación con clientes

Nos esforzamos en promover la práctica de los estándares de nuestro Código. Por tal motivo, promovemos entre nuestros clientes el cumplimiento de las estipulaciones de este Código de Ética y Conducta y recomendamos que estos desarrollen sus actividades bajo el marco de las leyes vigentes. Por tal motivo, en caso que identifiquemos que un cliente está involucrado en actos ilegales no éticos, pudiera resultar en la terminación de la relación.

Compromisos y promesas

Uno de los valores de la empresa es brindar satisfacción a nuestros clientes y para ellos es necesario que, se distingan el cumplimiento de los compromisos asumidos, la integridad y el profesionalismo con el que operamos.

Para generar y mantener confianza y credibilidad entre la compañía y a sus clientes, tenemos como principio asumir solamente compromisos con los que podamos cumplir cabalmente, Si por circunstancias imprevistas no resulta posible cumplir un compromiso contraído, es obligación de la persona involucrada informar a su jefe inmediato y buscar las alternativas posibles para la satisfacción del cliente.

Promoción y argumentos de ventas

Buscamos que las promociones y los argumentos de ventas que usamos en la compañía estén libres de información falsa en relación a la disponibilidad, fecha de entrega o calidad de nuestros servicios, así como de los términos de venta, incluyendo el pago. Debemos ofertar nuestros servicios de manera honesta y precisa. Emplear prácticas engañosas o deshonestas es una violación a nuestro Código de Ética y nuestros valores.



Equidad y justicia en la relación con proveedores

Paramar S.A, en un marco de confidencialidad y respeto, busca otorgar a los proveedores las mismas oportunidades para contratarlos, sin generar falsas expectativas y siempre guardando congruencia y consistencia en el proceso. La evaluación de las ofertas para la selección de los proveedores se basa en los criterios establecidos por nuestra empresa.

Relación con proveedores

Paramar se esfuerza en promover la práctica de los estándares de nuestro Código. Por tal motivo, promueve entre sus proveedores el cumplimiento de las estipulaciones de este Código de Ética y Conducta y recomienda que estos desarrollen sus actividades bajo el marco de las leyes vigentes. La compañía investigará, caso por caso, reportes presentados por posibles actividades ilegales o no éticas, y de encontrarse ciertos pudieran resultar en la terminación de la relación.

Desarrollo de proveedores y contratación de personal local

Como una contribución al desarrollo y beneficio de las comunidades en las que operamos, procuramos la contratación del personal local y el desarrollo de proveedores de bienes y/o servicios locales. Por supuesto, la oportunidad laboral está enmarcada por principios claros de capacidad profesional, salida, competitividad, experiencia adquirida y alineamiento con nuestros valores corporativos; por su parte, los criterios de selección de proveedores son: precio competitivo, calidad, experiencia y servicio.

Respeto en los términos de contratos, licencias, leyes y reglamentos

En Paramar S.A. respetamos los acuerdos y compromisos establecidos en nuestros contratos. Respetamos también los derechos de propiedad intelectual e industrial y por ello el personal no puede establecer relaciones comerciales con contratistas o proveedores que no demuestren que están debidamente autorizados para el uso o comercialización de productos o servicios sujetos a pago de regalías o derechos de propiedad intelectual o industrial a terceros, así como la autenticidad y licitud de los mismos.

- a) Fraude o dolo;
- b) Utilización de mano de obra esclava o infantil o cualquier otra condición de trabajo que atente contra la dignidad humana.
- c) Incumplimiento material de la legislación aplicable relativa a la salud y seguridad del trabajo y medio ambiente, en especial a las normas internas y a las licencias ambientales aplicables.
- d) Violación de derechos de propiedad intelectual.
- e) Violación de la cláusula anticorrupción.

Gobierno como Estado Rector

Es política de Paramar conocer, cumplir y promover el cumplimiento de leyes, reglamentos, normas y demás disposiciones legales aplicables, establecidas por los gobiernos de los países en los que operamos. El personal de Paramar no debe, por ningún motivo, cometer un acto ilegal o indebido, ni inducir o instruir a un tercero a cometerlo.

Gobierno como cliente

Es responsabilidad del personal y la compañía cumplir cabalmente con todos los requisitos establecidos por las leyes y reglamentos de los países en los que operamos. Si parte de tu trabajo involucra actividades comerciales con agentes de gobierno, eres responsable de asegurar el cumplimiento con los requerimientos legales para llevar a cabo la transacción.

Gobierno como proveedor

Las relaciones de Paramar con el Gobierno de algún país o cualquiera de sus dependencias, en las que funjan como proveedores de bienes y/o servicios, se manejarán conforme a lo establecido en el capítulo “Relación con Proveedores y Términos de las Negociaciones”.

Trato con funcionarios del Gobierno

Antes de establecer un contacto de negocio con algún agente o funcionario de gobierno, es responsabilidad tuya verificar que esté dentro de tus atribuciones interactuar con funcionarios de Gobierno representando a Paramar.





Como un vecino más en las comunidades en donde operamos y como parte de nuestra responsabilidad social, en la compañía participamos directamente, o a través de organizaciones reconocidas, en programas y actividades que promueven la integración el desarrollo y la mejora en la calidad de vida de las comunidades.

La participación de la compañía puede significar presencia, asesoría, gestión, patrocinios u otra clase de apoyos específicos.

Para que nuestra organización participe en proyectos de desarrollo comunitario, dicha participación debe sujetarse a lo siguiente:

- Contemplar programas, acciones o patrocinios avalados o apoyados por las autoridades locales.
- No estar prohibida por ley del país.
- No generar o propiciar dependencia hacia el apoyo de la compañía.
- Estar orientada al desarrollo de la comunidad al fomentar la cultura, la salud, la educación, el deporte o el medio ambiente entre otros aspectos.
- Reflejarse en los registros contables de la compañía, de acuerdo con la normativa aplicable y a los estándares generales.
- Se obtenga expresa constancia de recibo del beneficiario con más importe o naturaleza de la contribución, así como destinatario y finalidad de la misma.

Como empleados de Paramar, no está permitido pretender y/o recibir beneficios personales, con propósitos de autopromoción para posibles cargos públicos. Al actuar como representantes de Paramar, no debemos comprometer el futuro de la compañía ni la calidad de su relación con las comunidades en que se opera.

Participación del personal en el desarrollo comunitario

Se espera que la conducta del personal de la compañía en su comunidad refleje los valores mismos que promovemos como empresa.

Paramar apoya la participación de su gente en aquellas actividades y/o eventos que contribuyen al desarrollo de la comunidad o en asociaciones que lo promueven, siempre y cuando estas actividades no interfieran con el cumplimiento y/o desempeño de sus funciones.

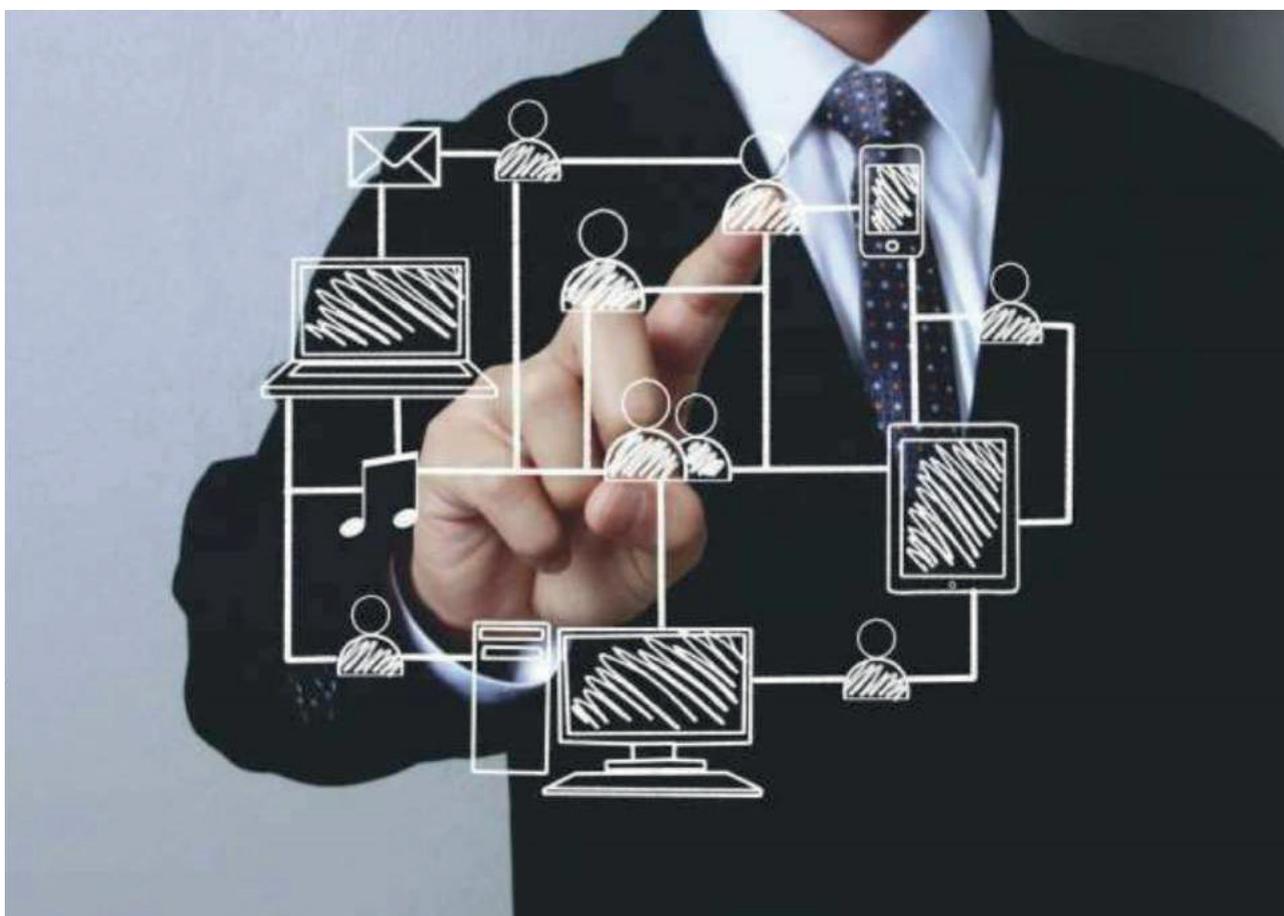
Cuando participemos en dichas actividades, ya sea en nuestro tiempo libre o bien, durante horario laboral con consentimiento de la empresa, no debemos generar falsas expectativas o promesas sobre posibles apoyos o contribuciones que la empresa pueda proporcionar.

Relación con clientes y proveedores

Debemos tratar a todos nuestros clientes y proveedores de manera justa, adecuada, y en cumplimiento de todas las leyes de libre competencia aplicables; y no debemos tomar ventaja indebida de nuestra posición de mercado con ninguno de nuestros servicios.

Relación con competidores

Las acciones competitivas deben estar siempre justificadas por consideraciones importantes del negocio. No se debe hacer ningún tipo de acuerdo con nuestros competidores que restrinja ilegalmente el libre comercio. Ejemplos de este tipo de prácticas ilegales incluyen acuerdos sobre precios, boicot de grupos y manipulación de la oferta.





puede ocasionar consecuencias severas para todas las personas involucradas, incluyendo privación de la libertad de las personas y fuertes multas para la compañía.

Estamos comprometidos en conducir nuestras operaciones de manera transparente e íntegra, por lo que todas nuestras transacciones deben cumplir con las leyes anti-corrupción, incluyendo los requerimientos de mantener libros contables y registros completos y precisos.

Prohibición general a la corrupción

Todas las formas de soborno son ilegales y no éticas. Investigaremos cualquier denuncia de corrupción y tomaremos medidas disciplinarias y, en su caso, consecuencias legales contra implicados.

De acuerdo a las leyes anti-corrupción internacionales, no debemos prometer, ofrecer, comprometer, pagar, prestar, dar o de manera alguna transferir cosas de valor a un agente o funcionario de gobierno, en aquellos casos en los que la contribución sea ilegal.

Esto incluye desde contribuciones en el dinero en efectivo, hasta contribuciones indirectas, como puede ser el caso de autorizar al funcionario a usar los recursos o instalaciones de la empresa. Contribuciones legales requieren la debida autorización del Director Ejecutivo y deberá ser registrada contablemente.

Tratando con intermediarios

No podemos hacer de manera indirecta lo que no estamos autorizados para hacer de manera directa. Por lo tanto, no debemos usar intermediarios o terceras personas para que ellos realicen pagos inapropiados.

La ignorancia no es una excusa suficiente para violar las leyes anti-corrupción. Antes de tratar con terceras personas o intermediarios, debemos asegurarnos que buena reputación y su voluntad en cumplir con lo establecido por nuestro Código de Ética.

El lavado de dinero se entiende como cualquier transacción o serie de transacciones llevadas a cabo para esconder el origen real de fondos ilícitos o para hacerlos ver como que han sido obtenidos de actividades legítimas. Lo anterior puede incluir el esconder los orígenes de activos de origen delictivo ya sea dinero u otras propiedades, dentro de actividades comerciales legítimas.

En varios casos, el lavado de dinero también cubre el apoyo a actividades terroristas o criminales a través de fondos legítimos. Actividades ilegales que involucran el lavado de dinero son: el terrorismo, tráfico de drogas, fraude, soborno, contrabando y robo.

Paramar está comprometido a nunca facilitar o apoyar el lavado de dinero. Estamos comprometidos a:

- Siempre cumplir con las leyes y regulaciones aplicables relativas al lavado de dinero;
- Minimizar el riesgo de y evitar involucrarnos en arreglos u operaciones que puedan ser o estén relacionados con activos de origen delictivo y
- Tomar las acciones apropiadas para evaluar nuestras relaciones comerciales para asegurar su integridad.

En Paramar, lo invitamos a no hacer negocios con persona alguna que sepa que se haya involucrado o que sea sospechosa de crímenes relacionados con transacciones comerciales; si un tercero le solicita discutir cuestiones de lavado de dinero, le solicitamos que lo consulte previamente con su superior inmediato; nunca esconder dinero que tenga o pueda tener origen delictivo; y nunca formar parte de arreglos que involucren activos de origen delictivo.





La Compañía reconoce que tanto la drogadicción como el alcoholismo son factores que atentan contra el bienestar social y familiar en toda su dimensión y consciente de su responsabilidad ante sus empleados, la sociedad y el ambiente, considera necesario enfatizar la seguridad de todas sus operaciones.

Uno de los objetivos de la política es que la frecuencia del testeo al azar sin aviso previo sea la adecuada para actuar como freno efectivo del abuso, por lo tanto, los ocupantes de las posiciones sensitivas serán examinados por lo menos una vez al año a través de un programa ya establecido. La compañía se reserva el derecho de realizar inspecciones sin aviso previo, en cualquiera de sus instalaciones y/o equipos, cuando existan sospechas de uso o tenencia de alcohol y/o drogas.

Pautas básicas:

- Queda totalmente prohibido a los empleados la distribución, tráfico o consumo, de cualquier sustancia considerada ilegal (drogas) o alcohol de ningún tipo en las dependencias de la compañía durante el tiempo en el cual forma parte del plantel de empleados de la misma.
- Los empleados cuyo comportamiento y rendimiento, son afectados por el uso de drogas o alcohol, no podrán ingresar a las instalaciones de la compañía. La falta de cumplimiento de estas premisas es considerada falta grave pasible de sanciones disciplinarias, incluyendo el despido con justa causa.

Todos los que trabajamos en Paramar tenemos la obligación de actuar con honestidad y ética, buscando siempre la protección de los intereses de la compañía.

Los empleados de la compañía deben evitar situaciones que signifiquen o pudiera significar un conflicto entre intereses personales y los de nuestra compañía.

Personal con intereses externos o negocios independientes

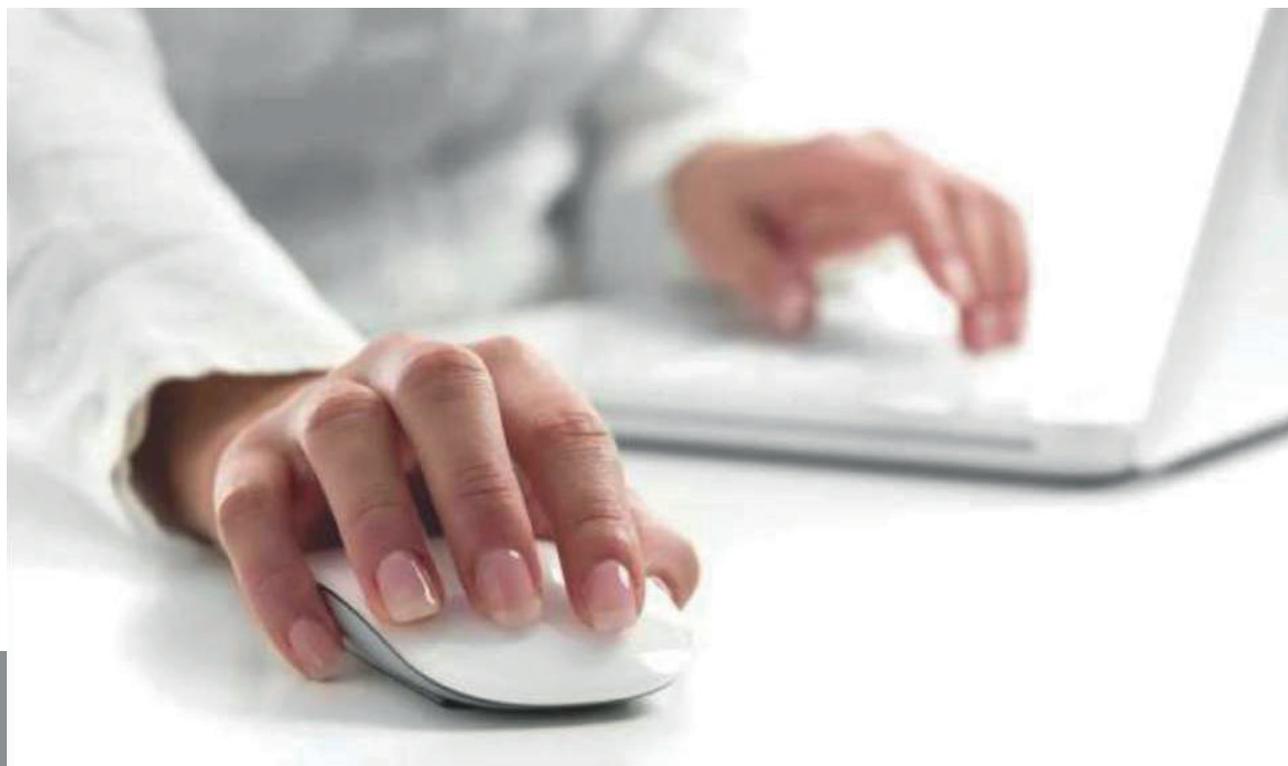
Se espera que dediquemos nuestro talento y mejor esfuerzo a la empresa y guardar para ella un sentido de lealtad. Esto significa que no debemos:

- Participar de cualquier negocio o actividad que de manera directa o indirecta compita o interfiera con la compañía.
- Tomar provecho de nuestro puesto o posición en la compañía para obtener beneficios personales, incluyendo miembros de nuestra familia o terceras personas.
- Recibir ingresos y/o beneficios de proveedores, competidores o clientes.

Personal como cliente de la compañía

El personal de la empresa puede adquirir nuestros servicios para sus fines particulares, siempre que sea de acuerdo con la política establecida para ello.

De ninguna manera quienes trabajan en Paramar pueden tener negocios dedicados a la comercialización, de servicios análogos o similares a los que la compañía brinda.



Personal como proveedor

No está permitido que el personal de la compañía sea al mismo tiempo proveedor de nuestra empresa. De ahí quien sea propietario de algún negocio debe abstenerse de proveer a Paramar de sus productos y/o servicios.

Familiares del personal como clientes o proveedores

El personal de la compañía no debe participar ni influir, directa o indirectamente, en los requerimientos, negociaciones y procesos de decisión con clientes o proveedores con quienes tenga una relación familiar, o algún otro interés distinto a los de Paramar por lo que pueda obtener beneficios personales.

La compañía busca mantener sus operaciones libre de conflictos provenientes de prácticas desleales de su personal. El personal debe evitar situaciones que den lugar a conflictos de interés entre intereses personales e intereses de la compañía.

Es obligación de toda persona que trabaja en la compañía notificar a su jefe de inmediato si tiene familiares propietarios de negocios que sean o pretendan ser proveedores o clientes de nuestra empresa.

Accionistas como clientes o proveedores

Los accionistas que tiene o pretenden establecer una relación comercial con la compañía se sujetan a los mismos procedimientos y condiciones que el resto de nuestros proveedores y clientes.

Accionistas y/o personal con familiares

Los familiares del personal y/o accionistas de nuestra empresa puedan trabajar para ella siempre y cuando cumplan con los requisitos para el puesto. La contratación de los mismos se hace siguiendo el procedimiento de selección establecido por el Departamento de Recursos Humanos.

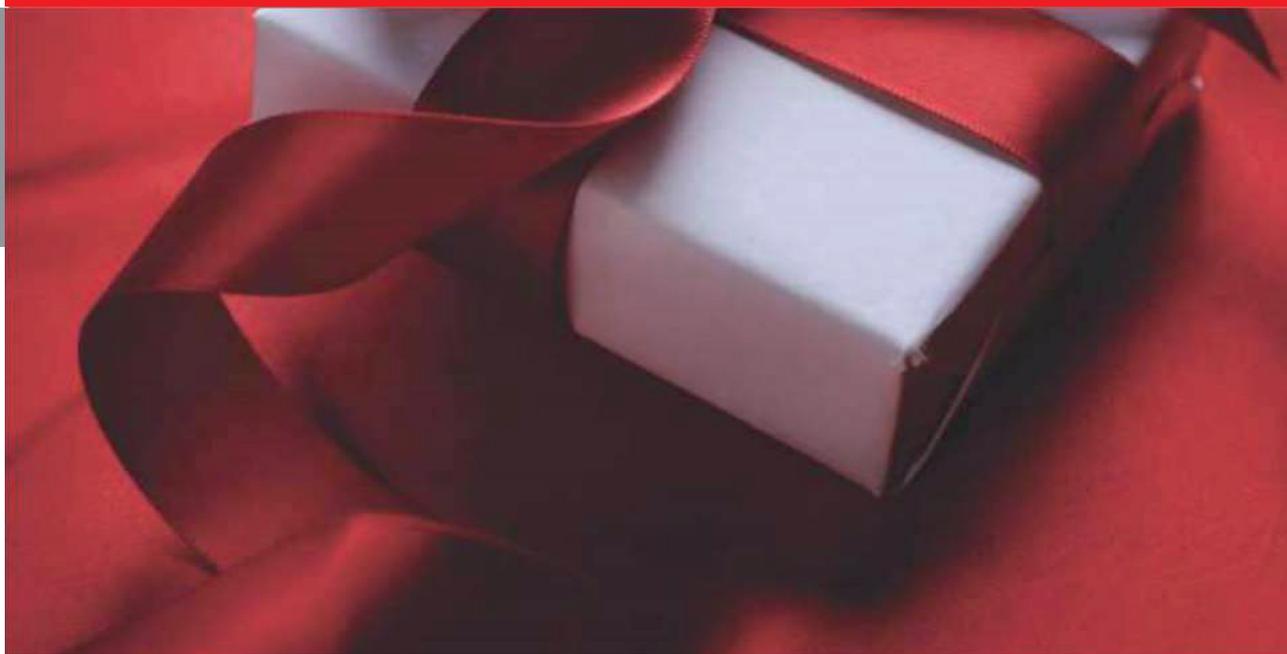
Sin embargo, está prohibido que una persona que trabaja en la empresa supervise de manera directa o indirecta a un familiar. Cualquier movimiento interno o decisión laboral está sujeto a las prácticas y políticas laborales aplicables para todo el personal de la compañía.

Reporte de conflictos de interés

Las situaciones que involucran un conflicto de interés no siempre son obvias o fáciles de resolver. Se espera que como empleados reportemos los conflictos de interés reales y potenciales a nuestro superior inmediato.

Manejo de conflictos de interés

En caso de enfrentarnos a un conflicto de interés real o potencial, en nuestras relaciones personales, profesionales o actividades que desempeñamos en la compañía, se espera que afrontemos la situación de manera ética y de acuerdo a las previsiones de nuestro Código de Ética y Conducta.



No podemos aceptar o dar cortesías de ningún tipo que comprometan o den la apariencia de comprometer nuestro proceso de decisión de alguna negociación actual o futura. Está prohibido condicionar o buscar condicionar una negociación a cambio de algún regalo, atención o cortesía.

El Personal podrá aceptar obsequios o atenciones cortesía, tales como obsequios pequeños o de hospitalidad, únicamente cuando sean de poco valor y observador imparcial no pueda interpretar que están destinados a obtener ventajas indebidas.

El Personal que reciba obsequios o trato especial que no se vincule en forma directa con las relaciones normales de cortesía, deberá informarlo a sus superiores a los fines de requerir instrucciones respecto del destino final de dichos obsequios.

No se podrá aceptar, bajo ningún concepto, obsequios en dinero o bienes fácilmente convertibles en dinero.

Las invitaciones recibidas para participar en eventos de negocios, conferencias, convenciones, presentaciones comerciales o cursos técnicos deben ser autorizadas por el nivel de supervisión que corresponda.

Las restricciones para la recepción de obsequios o servicios incluyen a los allegados al Personal.



Para la compañía es parte de nuestra filosofía y prioridad desarrollar nuestras operaciones en armonía con el medio ambiente. Estamos completamente comprometidos en realizar nuestras actividades de negocio de una manera medioambientalmente responsable y sustentable para minimizar el impacto de nuestras operaciones.

Compromiso con el medio ambiente

Estamos comprometidos en mitigar el impacto ambiental que nuestras operaciones y actividades logísticas tienen en las comunidades. Lo logramos monitoreando y controlando las emisiones; gestionando la prevención de la contaminación de las aguas y suelo; reduciendo y reciclando los desechos.

Nuestros objetivos internos son continuamente monitoreados, revisados y actualizados. Proveemos los recursos necesarios para capacitar, entrenar y supervisar para que nuestra gente realice sus operaciones de acuerdo a nuestros estándares ambientales.

Compromiso del personal con el medio ambiente

Es obligación de quienes trabajamos en la compañía demostrar comportamientos medio ambientales correctos, cumplir y hacer cumplir las normas, políticas y procedimientos de preservación del medio ambiente establecido por la empresa, así como reportar cualquier riesgo ambiental potencial.

El Directorio define los roles y responsabilidades claros para proteger el medio ambiente, proveer recursos apropiados, medir, revisar y continuamente mejorar el desempeño ambiental de la compañía.

Compromiso con la comunidad

En todo momento la compañía mantiene el compromiso de maximizar el uso eficiente de recursos, así como ofrecer servicios que respondan a las expectativas ambientales de nuestros clientes.

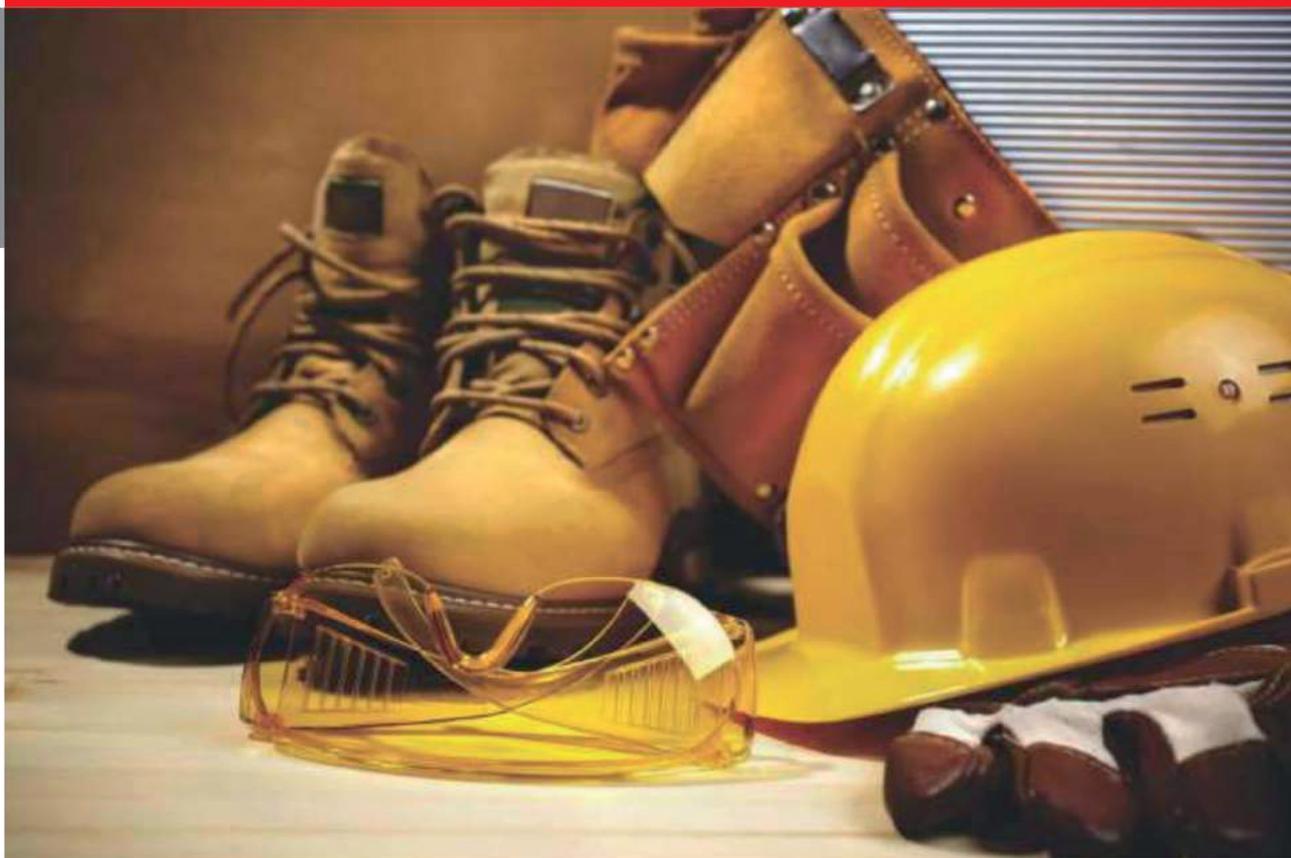
Mantenemos canales de comunicación abiertos con nuestros empleados, proveedores, comunidades y otros grupos de interés para que conozcan nuestro progreso.

La compañía reconoce y respeta el derecho que tiene su personal de participar en actividades externas a la empresa, como es el caso de actividades de carácter político. En estos casos, se espera que tales actividades sean legales y no interfieran con los deberes y responsabilidades contraídos con la compañía, ni la comprometan.

Durante el ejercicio de alguna actividad política, no se podrá involucrar o relacionar a la compañía ni usar el nombre, símbolos, logotipos o algún otro signo que pueda asociarse con la empresa. Adicionalmente, no está permitido que realicemos actividades políticas en las instalaciones de la empresa, o utilicemos recursos de la misma con este fin.

La compañía no se responsabiliza, en ningún caso, de la actuación de su personal en el desempeño de actividades políticas. La eventual intervención del personal en actividades políticas no implica, en ningún modo, una tendencia de afiliación política por parte de la compañía.





La compañía da la más alta prioridad a prevenir invidentes y salvaguardar la seguridad y salud de su gente. Estamos comprometidos a realizar nuestras operaciones de una manera segura y eficiente y a procurar el bienestar de todos aquellos que se encuentren en nuestras instalaciones y que pudieran ser afectados por nuestras actividades.

Responsabilidad por la seguridad y salud

Todos en la compañía somos responsables en demostrar comportamientos que fomenten la salud y la seguridad, así como de reportar cualquier riesgo potencial personal o de otros.

Ninguna acción o decisión debe ser tan importante como para sacrificar la salud o seguridad de otros compañeros, externos o la comunidad.

Todo el personal, proveedores y contratistas deben detener cualquier actividad que pudiera ser considerada como riesgosa.

Los Gerentes y Jefes son responsables de que se realicen las actividades bajo estándares de seguridad y salud. Se espera que visiblemente demuestren comportamientos y compromiso para asegurar que la seguridad y salud sea considerada una prioridad.

Estamos comprometidos en mantener un ambiente de trabajo seguro y que apoye al bienestar de nuestros empleados.

Proveemos a nuestra gente entrenamiento para que puedan identificar riesgos en el ambiente de trabajo.

La compañía espera que todo el personal y contratistas, cumplan con todas las leyes y regulaciones de seguridad y salud ocupacional, así como las políticas, prácticas, sistemas y procedimientos establecidos.

Equipo de protección personal

La compañía proporciona el equipo de protección necesario para el desempeño de cada actividad, así como el entrenamiento para su uso adecuado. Es obligación del personal utilizar correctamente los equipos de protección personal.

Quien atiende servicios de contratistas o personal externo debe asegurarse que éste se apague también a las disposiciones que en materia de seguridad y salud sigue el propio personal de la compañía.

Seguridad y preservación de activos

Es responsabilidad del personal que labora en la compañía mantener un ambiente adecuado de orden y limpieza en las instalaciones, que contribuya a las prácticas seguras y a la eliminación de condiciones de riesgo en el trabajo.

Las personas que trabajamos en la compañía participamos proactivamente en el diseño e implementación de las medidas de seguridad necesarias para la protección de los activos a nuestro cuidado.

Asimismo, estamos conscientes de la necesidad de respetar y hacer respetar las disposiciones de seguridad, así como reportar cualquier acto que ponga en riesgo a los empleados o las comunidades en donde operamos.



En Paramar consideramos que la obtención y el buen uso de la información son ventajas competitivas, por lo que su administración y manejo debe darse en forma responsable, segura, objetiva y apegada a derecho.

Se entiende por información confidencial a cualquier información publicada de manera oficial referente a la compañía, sus directivos, grupos de interés, operaciones, actividades, planes, inversiones y estrategias.

La siguiente se considera, en forma enunciativa y no limitativa, información confidencial o privilegiada:

- Información contable y proyecciones financieras.
- Fusiones, adquisiciones, asociaciones, planes de expansión y planes de negocio.
- Operaciones con valores y financiamientos.
- Políticas y prácticas comerciales operativas.
- Controversias judiciales o administrativas.
- Cambios organizacionales.
- Investigación y desarrollo de nuevos servicios.
- Información personal de los empleados.
- Manuales y procedimientos de la compañía.
- Certificados operacionales y estatutarios.
- Listados de clientes y proveedores, estructuras y políticas de precios.

Seguridad y manejo de información confidencial o privilegiada

Es responsabilidad de cada uno de nosotros hacer un buen uso de la información. Quien tiene colaboradores es corresponsable del buen uso que éstos hagan de la información, por lo que se debe tomar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de lo establecido en la política de seguridad de la información

El uso o distribución de información confidencial o privilegiada sin autorización viola disposiciones de este Código de Ética y Conducta, e incluso puede ser ilegal.

Uso de información confidencial o privilegiada

Quienes trabajamos en la compañía de ningún modo debemos revelar o comunicar información confidencial o privilegiada a terceros, excepto cuando sea requerida por razones de negocio y se cuente con la autorización para divulgarla. En este caso, siempre hay que notificarlo por escrito al superior inmediato, o al responsable de la información.

Cuando por razón justificada se revele o comunique información confidencial o privilegiada al personal de la compañía, siempre debe advertirse sobre la naturaleza de “confidencialidad”. En el caso en que se trate de terceros, debe obtenerse de ellos una Carta Compromiso de Confidencialidad.

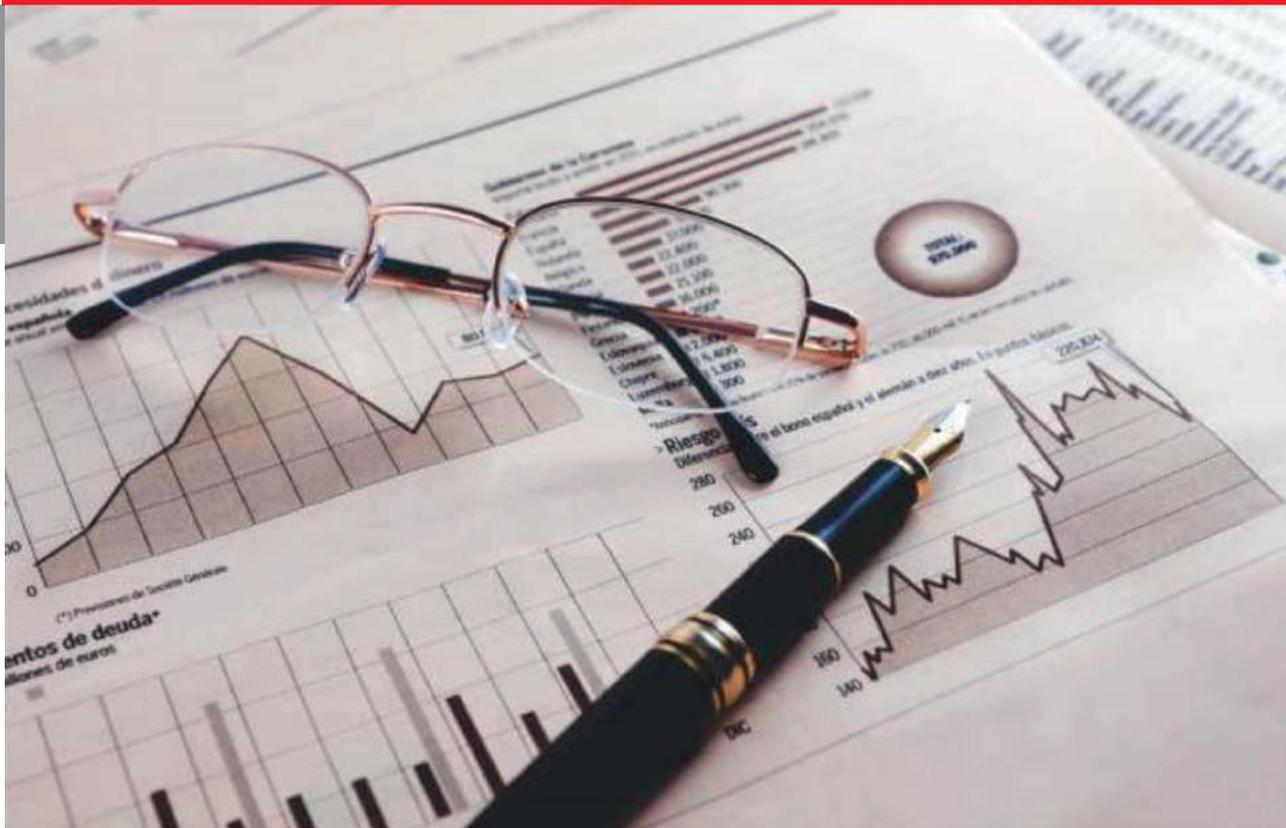
Está prohibido hacer uso de la información confidencial o privilegiada para obtener un beneficio o lucro propio, sea directamente o a través de otra persona; esto puede ocasionar pérdidas, daños o menoscabo de los intereses de la compañía o sus grupos de interés.

El mal uso de información confidencial o privilegiada puede tener consecuencias civiles o penales, sin perjuicio de la acción disciplinaria que para este caso establece la compañía

Salvaguardar la información de carácter confidencial o privilegiada es obligación y compromiso del Directorio, accionistas, Gerentes, personal en general, auditorios externos, prestadores de servicios, proveedores y clientes.

Requerimientos de información por autoridades y terceros

Cuando alguna autoridad gubernamental requiera información de la empresa, la solicitud puede ser atendida siempre y cuando se preste por escrito, reúna los requisitos de ley, y se cuente con la autorización del superior inmediato del área legal y cualquier otra parte involucrada. Es importante cumplir con los requisitos establecidos por los diferentes organismos reguladores a los que se sujeta la compañía.



Del mismo modo, la compañía adopta la responsabilidad de comunicar de manera oportuna información fidedigna y, completa en todos los aspectos, sobre la condición financiera y los resultados de las operaciones. Por consiguiente, los empleados debemos garantizar, en los ámbitos de nuestra responsabilidad, que los registros financieros reflejen la realidad, que los controles sean efectivos, que los reportes y documentos sujetos a revisión de las autoridades de mercados de valores y cualquier comunicación sean hechos públicos de manera oportuna e incluyan información real, precisa y completa.

Los registros financieros incluyen documentos como estados financieros, informes, declaraciones fiscales, soportes y otros similares que reflejan las operaciones de nuestra compañía. Los controles financieros son los procedimientos relacionados con la salvaguarda de los activos y la confiabilidad de los registros financieros, incluidos los lineamientos de autorización de transacciones.

Registro, conservación y elaboración de informes financieros

El registro, conservación y elaboración de informes financieros para los diferentes grupos de interés deben cumplir con las disposiciones legales correspondientes, con los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados y con lineamientos de control emitidos por la compañía. Las operaciones que implican un registro contable, deben ser respaldadas por documentación que soporte la transacción, cumpla con los requisitos fiscales, y sea exacta. Para su preparación, se requiere un detalle razonable, registro en las cuentas contables y asiento en el momento que suceden las operaciones.

Revelación de información financiera

Solamente puede revelarse información financiera de acuerdo a los lineamientos establecidos en el capítulo de Información Confidencial y/o Privilegiada. Está prohibido modificar o falsificar documentos, registros e informes, así como ocultar información que pueda alterar los registros financieros y afecte o pueda afectar a la compañía.

El buen uso y la salvaguarda de los activos de la compañía son elementos fundamentales que contribuyen al logro de nuestra Misión.

Los activos son todos los bienes tangibles e intangibles propiedad de la organización, tales como edificios, maquinaria y sus equipos, inventarios, efectivos, cuentas por cobrar, acciones y valores. Los activos también incluyen información, inventos, planes de negocio, patentes y marcas, nombres comerciales, identidad e imagen corporativa, tecnología de información entre otros.

Custodia y salvaguarda de activos

Cada empleado es responsable de la custodia y salvaguarda de los activos que encuentran bajo su control. En ningún caso debe participar, influir, o permitir situaciones o acciones que se vinculen con el robo, mal uso, préstamo, desecho o ventas de activos, en forma autorizada.

Uso de activos para beneficio personal y otros fines distintos a los establecidos en las políticas

Los activos propiedad de la compañía, así como los servicios que disponemos los que trabajamos en la empresa, son para ser usados en el desempeño de nuestra función y en beneficio a la empresa misma. De ningún modo pueden ser utilizados con propósitos diferentes, si no se cuenta con la autorización por escrito del superior inmediato.

En el caso en que estos activos y/o servicios sean utilizados para fines caritativos o de donaciones, es necesario recabar la autorización correspondiente por escrito del Director Ejecutivo o en su caso, por el Gerente del área.

Adicionalmente es responsabilidad del personal involucrado en cada área mantener los activos en buen estado, observar las prácticas de mantenimiento y aplicar los programas de prevención de riesgos. Esto tiene como propósito propiciar la continuidad de la operación, evitar accidentes e incrementar la vida útil de los activos.



Trabajo Infantil

El trabajo infantil en Paraguay es una realidad que viven miles de niños y adolescentes. Esta situación compromete las oportunidades futuras de estos niños al alejarlos del sistema educativo y poner en riesgo su integridad física, psicológicas y moral al desempeñar tareas inapropiadas para su edad y desarrollo. Las consecuencias del trabajo infantil también repercuten en el desarrollo del país, pues con niños menos formados se limita el acceso a un trabajo decente, hecho que perpetúa generalmente la pobreza y el fenómeno del trabajo infantil.

Ponemos énfasis al comunicado de las disposiciones establecidas en los instrumentos jurídicos tanto nacionales como internacionales, para proteger educadamente a nuestra infancia y adolescencia, controlando especialmente la economía informal en donde se producen situaciones de vulneración de derechos. Paramar S.A reafirma nuestra determinación de seguir luchando para lograr la eliminación de las formas de trabajo infantil.

Acoso Laboral

La Compañía está comprometida a mantener un ambiente de trabajo libre de cualquier forma de acoso en el lugar de trabajo, violencia o intimidación. Este código complementa y respalda nuestro compromiso de proporcionar un ambiente de trabajo seguro y sin riesgos para la salud.

El hostigamiento en el lugar de trabajo, la violencia en el lugar de trabajo o la intimidación son considerados por Paramar S.A como una conducta inaceptable e inconsciente con los valores de la Compañía. Cualquier forma de acoso, violencia en el lugar de trabajo o intimidación se considera ilegal y no será tolerado bajo ninguna circunstancia. todas las quejas de acoso, violencia en el lugar de trabajo o intimidación se tratarán con absoluta seriedad.

Con el fin de promover la práctica de los valores en la organización y de estructurar de manera de resolver los dilemas éticos, se establece en este apartado un mecanismo para la administración del Código de Ética y Conducta de la compañía.

Procedimiento para consultas, sugerencias y reportes

La compañía exhorta a todos sus empleados a reportar las sospechas de violación. La compañía investigará a profundidad cualquier reporte hecho de buena fe. Más aún, la compañía no tolerará ningún tipo de represalia por denuncias o reportes hechos de buena fe.

La comunicación abierta de situaciones e inquietudes por parte de los empleados sin temor a consecuencias negativas es vital para la adecuada implementación de nuestro Código. Todos los que trabajamos debemos cooperar en las investigaciones internas de temas de ética. La información presentada con relación a los casos reportados recibirá una respuesta expedita, profesional y confidencial.

Nuestro Código de Ética y Conducta es aplicable a toda organización y es nuestra responsabilidad cumplirlo y hacerlo cumplir.

No siempre es sencillo definir y juzgar si una situación viola las disposiciones de este Código de Ética y Conducta. Se espera que cualquier duda sobre carácter legal y/o ético de una situación sea reportada a la instancia correspondiente. Por lo tanto, cuentas con las siguientes alternativas:

Cualquier infracción cometida por el personal deberá ser notificada a:

- Director Ejecutivo
- Gerente del área
- Tú jefe inmediato
- Departamento de Recursos Humanos
- Jefe de HSEQ

Sistema de Consecuencias

Nuestros Valores nos benefician en lo personal y a quienes nos rodean; la compañía lo fomenta y reconoce públicamente los casos ejemplares. Es por ello que cuando una persona incurra en una conducta perjudicial para la compañía, habrá una consecuencia, que puede ir desde una amonestación hasta despido, sin perjuicio de cualquier acción, obligación o sanción que resulte de la ley vigente.

Las personas que ejercen cargos de Supervisión tienen la responsabilidad de ser ejemplo en la práctica y en la promoción de valores; Esto implica dar reconocimiento a su equipo, así como aplicar las sanciones oportunamente en caso que alguna persona a su cargo haya incurrido en una conducta inadecuada.

Todos debemos asegurarnos que nuestros compañeros asuman los valores y principios de nuestro Código de Ética y Conducta. El incumplimiento con lo estipulado en el mismo, se considerará una falta de conducta y la persona involucrada podrá ser sujeta a acciones disciplinarias.

Este Código de Ética y Conducta se revisa de forma periódica, modificándose oportunamente según la evolución de nuestra empresa y de los entornos éticos y legales en los que operamos.

Paramar S.A. aprecia su compromiso con este programa, lo cual es fundamental para su éxito.

Le exhortamos a que nos presente sus comentarios, preguntas, inquietudes e ideas a:

paramar.etico@paramar.com.py

Teléfono:

+595 21 612 527

Correo electrónico

paramar.etico@paramar.com.py

