

CÓDIGO DE ÉTICA



Automag
Automotores y Maquinaria SAECA

ÍNDICE

1

CARTA DEL
PRESIDENTE

5

2

¿QUIÉNES
SOMOS?

7

3

NUESTROS
COMPROMISOS

10

4

DISPOSICIONES
GENERALES

36

5

MEDIOS DE
COMUNICACIÓN
PARA DENUNCIAS

46

6

GLOSARIO

48





4

CÓDIGO DE ÉTICA

1

CARTA DEL

PRESIDENTE



ESTIMADOS COLEGAS, COLABORADORES, CLIENTES, PROVEEDORES, MIEMBROS DE ORGANIZACIONES SOCIALES Y ENTES DEL ESTADO:

Luego de la primera puesta en vigencia de nuestro Código de Ética (2020/2022) llegó el momento de su revisión y actualización, para que nuestras decisiones y actividades estén cada vez más alineadas a los desafíos del Desarrollo Sostenible.

Esta actualización también alcanzó a los lineamientos estratégicos, ya que pretendemos seguir contribuyendo al crecimiento del país y fortalecer, con aportes concretos, la reputación que venimos construyendo en estas seis décadas.

Sabemos que esta es una tarea conjunta; por ello con la nueva edición de nuestro Código de Ética pretendemos ampliar sus niveles de aplicación, esperando contar con la cooperación de nuestros distintos grupos de interés.

Invito a conocer los compromisos que definimos y a ponerlos en práctica, porque su aplicación es la que posibilitará obtener los resultados de valor que pretendemos para la empresa y la sociedad.

Jorge D. PECCI M.
Presidente



5



CÓDIGO DE ÉTICA



JUNTOS
POR UN PAÍS
MÁS VERDE

2

¿QUIÉNES

SOMOS?



AUTOMAG TIENE SUS ORÍGENES EN LA DÉCADA DE LOS AÑOS '60, CON LA CREACIÓN DE CIDE S.R.L., FUNDADA POR DON ANTONIO L. PECCI SAAVEDRA. EL 21 DE JUNIO DE 1961 SE CONSTITUYÓ EN AUTOMOTORES Y MAQUINARIA S.R.L., REALIZANDO ESE MISMO AÑO SU PRIMERA IMPORTACIÓN, CONSISTENTE EN UNA PARTIDA DE REPUESTOS Y FOLLETERÍA DE AUTOMÓVILES DE LA MARCA PEUGEOT.



7



Con el correr de los años, la empresa se convirtió en representante exclusivo en Paraguay de varias marcas líderes a nivel mundial, conformando lo que hoy día es AUTOMAQ con 4 Divisiones Comerciales, una División de Automóviles con las marcas CITROEN y PEUGEOT, una División Agrícola con la marca JOHN DEERE, una División de Construcción con las marcas KOMATSU, BOMAG y CLARK, y una División Neumáticos con las marcas MICHELIN y BFGOODRICH.

Todos los productos, que cuentan con los más altos estándares de calidad, son ofrecidos a través de sucursales, distribuidas en distintas ciudades, para estar más cerca de los clientes.

AUTOMAQ se compone de un equipo de más de 450 colaboradores, cuyo compromiso se suma al de sus fundadores, para lograr crecer de manera sustentable, generando valor para los clientes, aportando lo mejor de cada uno, en un ambiente de colaboración, autonomía y pasión.

La cultura de AUTOMAQ está centrada en el cliente; su satisfacción es el motor principal de los negocios de la compañía. Sus decisiones apuntan a **“LIDERAR INSPIRANDO CONFIANZA PARA QUE NOS ELIJAN HOY Y MAÑANA”**.

DECLARACIONES

INSTITUCIONALES

PROPÓSITO



VALORES





10

CÓDIGO DE ÉTICA





LA ACTUALIZACIÓN DE ESTE CÓDIGO DE ÉTICA CONTIENE LOS COMPROMISOS ESTABLECIDOS CON LOS DISTINTOS GRUPOS DE INTERÉS (GI) CON LOS QUE INTERACTUAMOS. EL ALCANCE DE LOS MISMOS ESTÁ ALINEADO A LAS NUEVAS DECLARACIONES DE PROPÓSITO Y VALORES, ASÍ COMO DE LOS PRINCIPIOS DEFINIDOS PARA EL DESARROLLO DE NUESTROS NEGOCIOS.



Su aplicación, se expresa en “Compromisos” de la empresa con cada GI, para que su puesta en práctica potencie nuestra presencia y protagonismo en la sociedad, con resultados ambientales, sociales y económicos concretos.

1 GENERALES **INTERNOS**

Todos somos responsables de llevar a la práctica el Código de Ética y cumplir con su contenido. Esto se debe ver reflejado en:

- Ser profesionales, honestos y éticos en todo lo que hagamos en nombre de la empresa.
- Conocer y obedecer las leyes aplicables a nuestro trabajo.
- Leer y certificar nuestro compromiso con el Código y las políticas de la empresa.
- Realizar la formación obligatoria en materia de cumplimiento dentro del plazo establecido.
- Pedir asesoramiento en caso de duda sobre una situación o decisión.
- Denunciar posibles irregularidades que impliquen infracciones de leyes, normativas, el Código o las políticas de la empresa.
- Contribuir en las investigaciones de la empresa y mantener la confidencialidad cuando participemos en una investigación.
- No tomar represalias frente a nadie que denuncie una irregularidad ni participe en una investigación.



2

ESPECÍFICO

DE LOS LÍDERES

Los líderes de cada nivel jerárquico de la empresa, para crear una cultura de confianza e integridad, deben:

- Liderar con el ejemplo.
- Actuar como modelos ejemplares de comportamiento ético.
- Defender la ética y la integridad con los colaboradores.
- Establecer expectativas claras respecto a que la manera en que se realiza el trabajo es tan importante como el trabajo en sí.
- Asegurarse de que los colaboradores completen la formación en materia de cumplimiento y entiendan el código y las políticas de la empresa.
- Animar a los colaboradores a compartir preguntas o dudas, escucharlos y responder de forma apropiada.
- No tomar ni permitir ningún tipo de represalias contra nadie que informe de una irregularidad o participe en una investigación.

Estos compromisos están incorporados en el Código para que todos los colaboradores estén al tanto de lo que se espera de los líderes.



GRUPOS DE INTERÉS

CON COLABORADORES

Dimensión:
Contrataciones**¿Cómo
lograremos esto?**

- Proporcionar igualdad de oportunidades a todas las personas y apoyar la diversidad e inclusión, salvo el caso de los parientes consanguíneos hasta el 4° grado y afines, hasta el 2° grado con Accionistas, Directores. Excepcionalmente la empresa podrá considerar la contratación de personas que se encuentren comprendidas en la primera parte de este enunciado, siempre y cuando reúnan conjuntamente los siguientes requisitos;
 - a)** Vacancia laboral en la empresa;
 - b)** El postulante deberá contar con una experiencia laboral anterior mínima de 3 años;
 - c)** El postulante deberá contar con un título universitario y preferiblemente con estudios de pos grado finalizados; y
 - d)** Su candidatura y sus antecedentes deberán ser sometidos a la aprobación del Directorio de la empresa.
- *Estableceremos las políticas que sean necesarias para una contratación responsable y ética, e implementaremos iniciativas (programas, proyectos, campañas, canales de comunicación, entre otros) que contribuyan a su implementación efectiva.*
- *Nos vincularemos estratégicamente con organizaciones especializadas en las temáticas de las políticas internas, de tal manera a obtener el mayor alcance y efectividad.*
- *Implementaremos procedimientos específicos para desalentar todo tipo de acoso sexual y violencia contra la mujer, a nivel interno, y una "ruta de apoyo" para aquellas que se encuentren en tal situación a nivel externo.*
- *Llevaremos adelante acciones que fortalezcan la cultura y el desarrollo de los colaboradores.*



En los casos en que ocurriese, no podrán estar en puestos que compartan responsabilidad en el control de activos ni sectores vinculados directamente.

- Respecto a la formación de pareja, se dispondrán medidas informativas explícitas, desde la incorporación laboral del colaborador en torno a la formación de parejas entre colaboradores de todos los niveles jerárquicos. En caso que esto ocurra, la empresa tiene la atribución de determinar la permanencia o no de cualquiera de los miembros.
- Incluir, entre las prácticas de contratación, la verificación del derecho legal de los inmigrantes para trabajar en el país.
- Prohibir la discriminación y el acoso sexual o cualquier otra característica protegida por la legislación nacional vigente.
- Facilitar un entorno que permita que todos los colaboradores planteen sus preocupaciones sin miedo a recibir represalias.
- Adoptar las mejores prácticas relacionadas con el desarrollo, la capacitación y los beneficios/compensación de los colaboradores que impulsen una cultura en la que todos puedan lograr el mayor impacto.





Dimensión: **Salud y seguridad en el trabajo**

- Proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable.
- Desarrollar e implementar procesos para la seguridad y la salud de los colaboradores, a fin de garantizar que se cumpla con las leyes y regulaciones correspondientes; además, de incluir el desaliento a comportamientos amenazadores, prácticas no seguras o posibles actos de violencia.
- Tomar medidas proactivas que promuevan la salud y la seguridad de los colaboradores, incluida la capacitación/ educación sobre seguridad, el uso de equipos de protección personal y la identificación y reducción de riesgos.



¿Cómo lograremos esto?

- *Dispondremos los equipamientos de seguridad requeridos para cada tipo de función y las medidas de sanción para los casos de no uso de los mismos.*
- *Implementaremos acciones periódicas de capacitación en Higiene, Salud y Seguridad que generen una mayor conciencia y conocimientos sobre la temática.*
- *Aplicaremos mecanismos de monitoreo y sanción para desalentar los comportamientos no seguros.*

**PRODUCTO 100%
RECICLADO A PARTIR
DE LOS UNIFORMES EN
DESUSO**



**CONFECCIONADO POR LA
FUNDACIÓN PRINCESA DIANA DE
FRANCIA**

Automaq
Automotores y Maquinaria

*INCLUIREMOS EN
LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA
DE LA EMPRESA OBJETIVOS
PARA LA GESTIÓN DE LOS ASPECTOS
SOCIALES Y AMBIENTALES DE LOS
NEGOCIOS DE AUTOMAQ.*



Dimensión:
Cumplimiento de leyes y reglamentos de protección de datos personales

- Asegurar el conocimiento y cumplimiento de las disposiciones contenidas en la legislación laboral.
- Garantizar el resguardo de la información proporcionada por los colaboradores, desde su ingreso y hasta su retiro, tanto interna como externamente.
- Defender los derechos humanos para obrar conforme a nuestros principios.
- No tolerar los abusos contra los derechos humanos, como el trabajo forzoso, la explotación, el acoso laboral, por citar algunos.



¿Cómo lograremos esto?

- *Nos mantendremos actualizados con relación a los Derechos Humanos y velaremos por su cumplimiento en nuestras distintas acciones, a través de la puesta en práctica de las políticas, reglamentos y beneficios otorgados.*
- *Trabajaremos en forma conjunta con los departamentos jurídico y de cumplimiento para la difusión y formación continua en estos temas.*
- *Instalaremos mecanismos y promocionaremos canales para la recepción y atención de denuncias.*

Dimensión:
Otro trabajo remunerado

- Aceptar el ejercicio de la docencia como "otro trabajo remunerado", reconociendo que el mismo no es contrario al interés de la empresa y constituye una labor de gran importancia para el desarrollo del país. Esta función podrá ser ejercida solo fuera del horario laboral, salvo excepciones, aprobadas por el Directorio o la Gerencia General.



¿Cómo lograremos esto?

- *Dispondremos un formulario de "Otro trabajo remunerado", que deberá ser llenado y presentado a la Gerencia de Recursos Humanos en carácter de Comunicación Oficial. Aplica a los colaboradores de todos los niveles jerárquicos.*
- *Mantendremos una comunicación activa, a través de todos los medios internos de la empresa, para que los colaboradores tomen conocimiento de esta medida.*



*NOS MANTENDREMOS
ACTUALIZADOS CON RELACIÓN
A LOS DERECHOS HUMANOS
Y VELAREMOS POR SU
CUMPLIMIENTO EN NUESTRAS
DISTINTAS ACCIONES, A TRAVÉS DE
LA PUESTA EN PRÁCTICA DE
LAS POLÍTICAS, REGLAMENTOS
Y BENEFICIOS OTORGADOS.*



ESTABLECEREMOS UNA GUÍA DE COMPRAS SOSTENIBLES, QUE CONTENDRÁ LA POLÍTICA DE COMPRAS DE AUTOMAQ Y LOS ASPECTOS DE SU GESTIÓN ECONÓMICA, AMBIENTAL Y SOCIAL CON SUS PRESTADORES DE SERVICIOS Y DEMÁS COLABORADORES ECONÓMICOS, NACIONALES E INTERNACIONALES.

CON PROVEEDORES

Dimensión: **Relacionamiento comercial e institucional**

- Establecer relaciones éticas y hacer tratos justos con los colaboradores económicos de nuestra red comercial, financiera y con otros proveedores del rubro.
- Proteger los Derechos Humanos, la salud y la seguridad de los proveedores que prestan servicios en las instalaciones de la empresa, o en los predios a los que acuden en nombre de AUTOMAQ.



¿Cómo lograremos esto?

- *Estableceremos una Guía de Compras Sostenibles, que contendrá la Política de Compras de AUTOMAQ y los aspectos de su gestión económica, ambiental y social con sus prestadores de servicios y demás colaboradores económicos, nacionales e internacionales.*
- *Realizaremos concursos entre competidores (para un pedido o un contrato), sometiéndolos a un control frecuente de su idoneidad y de su conformidad, con base en la evolución de la competencia, y con ajuste a las reglas de nuestra Política de Compras.*
- *Demandaremos reciprocidad en el comportamiento ético de los proveedores y canales de distribución, los cuales deben cumplir las leyes aplicables y demostrar integridad y calidad en sus operaciones.*



CON CLIENTES

Dimensión:
**Relacionamiento
comercial e
institucional**

- Atender todos los derechos e intereses de los clientes, para cumplir con lo prometido por la empresa.
- Conocer todas las reglas, procesos y exigencias técnicas y medioambientales en materia de seguridad y calidad de los productos y servicios de la empresa, para satisfacer las expectativas del cliente.
- Tratar al cliente con dignidad y respeto, en todos los aspectos de los procesos de venta, financiamiento, servicio y soporte.



**¿Cómo
lograremos
esto?**

- *Estableceremos los reglamentos para que las promociones y comercialización de nuestros productos y servicios estén alineados a los derechos e intereses del cliente.*
- *Proporcionaremos a los clientes (adquiridos y potenciales) información comprobada y veraz sobre la oferta y las características de los productos y servicios entregados.*
- *Aplicaremos las leyes y reglamentos en materia de protección de datos de tipo personal de los clientes adquiridos o potenciales, para resguardar su información confidencial.*



CON ACCIONISTAS

Dimensión: **Cuidado y exposición**

- Velar por la integridad y la veracidad de la información de los accionistas.
- Prevenir delitos vinculados al uso de información privilegiada (acerca de los accionistas) por parte de cualquier directivo, gerente, jefe o colaborador de AUTOMAG, sea de aspectos personales o de las operaciones del accionista en el mercado (ya sea directamente o mediante un intermediario) o de cualquier otra sociedad de la empresa sobre la cual disponga de información, antes de que ésta se haya hecho pública.



¿Cómo lograremos esto?

- *Comprobaremos, cada año, el cumplimiento de los principios y normas dictadas por AUTOMAG en materia de información de los accionistas, a través de la herramienta seleccionada como la más pertinente para el efecto, evitando el uso indebido de información privilegiada.*



CON LA COMUNIDAD Y LA SOCIEDAD

Dimensión: **Relaciones no comerciales**



¿Cómo lograremos esto?

- Establecer relaciones públicas, de patrocinio y cualquier otra forma de relación no comercial sin ningún tipo de favoritismo, teniendo como requisito fundamental el alineamiento de la iniciativa a los ejes temáticos de acción de la empresa.
 - Recurrir, cuando una situación lo amerite, a agentes (mandatarios o no), negociadores, asesores o consultores, tras la realización de una selección rigurosa, que considere la práctica de altos estándares éticos, sus conocimientos especializados en la temática requerida y el aporte de sus experiencias.
 - Trabajar de forma ética con los funcionarios del gobierno, acatando la ley, tanto a través de los colaboradores como de los asesores o agentes; cumpliendo con los requisitos para licitaciones, contrataciones, inspecciones y otras informaciones vinculadas.
- *Dispondremos de Políticas específicas de Antisoborno, de Actividades de representación y de Regalos.*
 - *Obtendremos la aprobación correspondiente antes de intercambiar cualquier cosa de valor con un empleado o funcionario del gobierno.*



Dimensión:
**Responsabilidad
social y
sostenibilidad**

- Asumir la Responsabilidad Social de la empresa desde el enfoque integral del Desarrollo Sostenible, tomando como base de gestión los estándares de la Norma ISO 26000 y las complementarias a la misma, en lo social y ambiental.
- Implementar iniciativas que atiendan los impactos reales y potenciales del negocio de AUTOMAG, para obtener resultados de valor en esos ámbitos.
- Impulsar la Educación y concienciación en Seguridad Vial, Movilidad Sostenible y Medio Ambiente, como temas transversales en la gestión comercial y no comercial de la empresa.



**¿Cómo
lograremos
esto?**

- *Incluiremos en la Planificación Estratégica de la empresa objetivos para la gestión de los aspectos sociales y ambientales de los negocios de AUTOMAG.*
- *Estableceremos el área de Responsabilidad Social y Sostenibilidad -RS&S- en la estructura funcional de la empresa, como principal referente para su gestión.*
- *Impulsaremos los objetivos estratégicos socioambientales de la empresa a través de un Plan de RS&S (Responsabilidad Social y Sostenibilidad), que se ejecutará y evaluará de forma anual, y contará con un presupuesto específico.*



CON EL CUIDADO DEL PATRIMONIO

Dimensión: **Protección de los activos***

- Proteger y preservar el patrimonio de la empresa contra cualquier degradación, robo o malversación y, concretamente: Asegurar la no utilización del patrimonio de la empresa con fines personales y, de contar con la autorización necesaria desde la alta gerencia, en caso de hacerlo.

- * Por activos no sólo debe entenderse los bienes materiales como los edificios, las instalaciones, las máquinas, los vehículos, los equipos, los equipos electrónicos, los sistemas de información y suministros; también se incluyen los bienes inmateriales como la propiedad intelectual, el conocimiento y los datos sensibles que tratamos.



¿Cómo lograremos esto?

- *Estableceremos los mecanismos para detectar y denunciar las situaciones y/o prácticas que puedan conducir a la vulneración de los activos.*
- *Dispondremos sanciones específicas para los casos de vulneración de esta disposición, siempre respetando lo establecido en la ley.*





*DISPONDREMOS SANCIONES
ESPECÍFICAS PARA
LOS CASOS DE VULNERACIÓN
DE ESTA DISPOSICIÓN,
SIEMPRE RESPETANDO
LO ESTABLECIDO EN LA LEY.*



*IMPLEMENTAREMOS
LOS MECANISMOS PARA QUE
SEAN ATENDIDOS LOS NIVELES
DE CONFIDENCIALIDAD DE
LA INFORMACIÓN, TANTO INTERNA
COMO EXTERNAMENTE.*

Dimensión:
Confidencialidad de la información*

- Respetar los niveles de confidencialidad de la información sensible de la empresa; este nivel será definido por el Directorio.
- Dar a conocer entre los colaboradores (incluyendo personal tercerizado) solo aquella información necesaria para su gestión, evitando exponerse a riesgos que puedan resultar perjudiciales para los intereses de AUTOMAG.

* En particular, estos datos pueden referirse a las personas, los productos, los estudios, los proyectos técnicos, los registros industriales, los planes comerciales y financieros, los impactos sociales y ambientales, así como sobre elementos que puedan clasificarse como propiedad intelectual o del conocimiento.



**¿Cómo
lograremos
esto?**

- *Implementaremos los mecanismos para que sean atendidos los niveles de confidencialidad de la información, tanto interna como externamente.*





Dimensión: Reputación de la empresa

- Proteger la reputación de la marca (que es nuestro mayor activo) y nombre de la empresa, con acciones y comunicaciones coherentes, manteniendo el respeto a los valores de la sociedad en la que operamos.
- Prestar atención a lo que decimos y quién lo dice. Esto es especialmente importante cuando en las redes sociales nos identificamos como empresa.
- Proteger la información confidencial y no pública de la empresa en las comunicaciones públicas. Los mensajes oficiales solo pueden realizarlos las personas autorizadas para hablar en nombre de la empresa.



¿Cómo lograremos esto?

- *Definiremos los protocolos y responsables para la transmisión de los mensajes sobre la empresa (incluso a través de las redes sociales).*
- *Estableceremos mecanismos de monitoreo de las publicaciones, para asegurar que los mensajes sean acordes a lo establecido en nuestro Código de Ética y lineamientos estratégicos definidos.*
- *Reenviaremos las consultas a las áreas específicas de la empresa para obtener la respuesta precisa y adecuada.*
- *Evitaremos el uso de las redes sociales para hacer negocios en nombre de la empresa, a menos que esté autorizado.*
- *Implementaremos las acciones de comunicación necesarias para que los colaboradores conozcan las siguientes disposiciones, respecto a publicaciones sobre la empresa en sus redes sociales particulares: **(1)** aclarar la relación con la empresa; y **(2)** dejar en claro que las opiniones son personales, no de la empresa.*

CON LA PREVENCIÓN DE LAVADO DE DINERO Y FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO

Dimensión: **Disposiciones establecidas por la SEPRELAD**

- Cumplir con la Resolución 196/2020 para la prevención del Lavado de Activos (LA) y Financiamiento del Terrorismo (FT) para el sector de la importación, compra, venta y consignación de vehículos automotores para la compraventa.
- Informar, por los canales habilitados para el efecto, cada vez que un colaborador, en el cumplimiento de su labor, perciba acerca de la conducta de algún cliente, proveedor, contraparte, funcionario o asimilado, algún grado de riesgo o poca certeza sobre la calidad y procedencia de los recursos financieros. • Manejar, a nivel interno, con absoluta reserva respecto de las actividades que están siendo analizadas, debiendo abstenerse de informar a la persona involucrada en el caso.
- Mantener, cada colaborador de AUTOMAQ, el deber de reserva en forma indeterminada de



¿Cómo lograremos esto?

- *Asumiremos el compromiso de velar por la aplicación de la Ley y promoveremos la actualización y formación continua de los colaboradores.*
- *Presentaremos los antecedentes de cada caso a los jefes respectivos, conforme a la reglamentación interna. Esto permitirá adoptar las medidas administrativas y/o legales procedentes, así como aquellas que hubiere aprobado la empresa en materia de prevención lavado de dinero.*
- *Nos mantendremos alertas y prestaremos atención a las transacciones inusuales y/o que puedan dar lugar a sospechas sin que necesariamente impliquen montos importantes. Esto, considerando que no es necesario estar seguros de que una transacción implique dinero ilícito para elaborar un reporte interno; la sospecha razonable es suficiente.*





la información relacionada al sistema de Prevención de Lavado de Dinero y Financiamiento del Terrorismo sobre la que haya tomado conocimiento, durante su relación laboral con la empresa.

- Cumplir, cada colaborador de AUTOMAQ, con las disposiciones del sistema de prevención de Lavado de Dinero y Financiamiento del Terrorismo. Entendiendo que de no hacerlo estará sujeto a las sanciones indicadas en las normativas vigentes, tipificadas por nivel de gravedad.

- *Participaremos de los eventos de capacitación, para mantenernos informados de todas las actualizaciones de procedimientos existentes en materia de Prevención de Lavado de Dinero y Financiamiento del Terrorismo.*
- *Mantendremos un historial de las sanciones, que serán debidamente registradas por el área Recursos Humanos, posterior al análisis de los comités habilitados para el efecto.*

CON LA PROMOCION DE LA CIUDADANIA CORPORATIVA

Dimensión: **Competencia justa**

- Cumplir con todas las leyes y reglamentaciones antimonopolio y de competencia vigentes.
- Tratar con respeto a la competencia, evitando críticas injustas de sus productos o servicios, prefiriendo hablar de las ventajas de los propios.
- Hacer uso responsable y honesto de la información obtenida acerca de la competencia, evitando que la misma sea divulgada o tergiversada de manera intencional para beneficiar a AUTOMAG.
- Evitar conflictos de intereses, siempre que sea posible, con las empresas u organizaciones de las que forman parte los accionistas de AUTOMAG, sea en esta misma calidad o como parte del directorio de las mismas.



¿Cómo lograremos esto?

- *Evitaremos actuar de manera deshonesta, así como participar en prácticas injustas o anticompetitivas, que puedan restringir la competencia; entre ellas: firmar acuerdos, coordinar precios, licitaciones o prácticas con los competidores, incluidos otros concesionarios de las marcas que representa AUTOMAG.*
- *Recopilaremos información sobre competidores utilizando solo medios éticos y legales.*
- *Llevaremos un registro actualizado de las empresas u organizaciones de las que forman parte los accionistas o directivos. Esto permitirá detectar de forma temprana posibles conflictos de interés y prever las acciones requeridas.*





Dimensión:
Corrupción y comisiones ocultas

- Evitar y desalentar el soborno (directo o indirecto), resultante o proveniente de cualquier beneficio indebido o para inducir el vínculo comercial. Así como cualquier tipo de práctica corrupta (ver listado en el Glosario).
- Aceptar regalos de terceros (objetos, viajes o similares), con valor superior a US\$ 100, sólo ocurrirá en caso que el colaborador cuente con la autorización de su superior inmediato.
- Queda totalmente prohibido abonar comisión como parte del pago por la obtención de un contrato o recurrir a otras prácticas (subcontrataciones, hojas de pedido, etc.) para realizar pagos a funcionarios públicos, colaboradores, familiares o socios de su contratista.



**¿Cómo
lograremos
esto?**

- *Desarrollaremos actividades formativas, que serán incluidas en el plan anual de capacitación.*
- *Incluiremos indicadores de seguimiento en las evaluaciones de desempeño del colaborador, de todos los niveles jerárquicos.*
- *Aplicaremos las sanciones establecidas en el presente Código de Ética a quienes incumplan con esta disposición, y de confirmarse el hecho será causal de desvinculación laboral.*

Dimensión:
**Actividades políticas
y religiosas**

- Respetar a los colaboradores, de cualquier nivel jerárquico, que practiquen actividades políticas o religiosas, siempre que sean ejercidas fuera de la empresa, a título estrictamente personal y fuera del horario de trabajo.
- Desalentar cualquier pretensión de los colaboradores (de cualquier nivel jerárquico) de obtener ventaja partidaria o religiosa por su pertenencia a la empresa.



**¿Cómo
lograremos
esto?**

- *Estableceremos los mecanismos para evitar la práctica del proselitismo partidario o religioso dentro de las instalaciones de la empresa.*
- *Nos abstendremos de financiar a partidos políticos y candidatos a cargos públicos con recursos de la empresa. En caso de hacerlo, por decisión del Directorio, se informará al equipo de forma clara y transparente los motivos.*





36

CÓDIGO DE ÉTICA

4

DISPOSICIONES

GENERALES





EL PRESENTE CÓDIGO DE ÉTICA INCLUYE A TODOS LOS MIEMBROS DE LA EMPRESA, INDEPENDIEMENTE A SU NIVEL JERÁRQUICO, Y A LOS GRUPOS DE INTERÉS DE AUTOMAQ, ESTABLECIÉNDOSE ASÍ LA RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL Y COLECTIVA DE PROMOVER Y CUMPLIR SU APLICACIÓN.



1 RESPONSABLE DE APLICACIÓN

DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Bajo la denominación de “Comité de Ética” se conformará esta instancia, que tendrá el rol técnico y ejecutivo de velar por la promoción y cumplimiento del Código de Ética.

2 CONFORMACIÓN

DEL COMITÉ DE ÉTICA

El Comité de Ética estará integrado por al menos un **(1)** Director/a, el/la Gerente de cada área, el/la encargado/a de Responsabilidad Social y Sostenibilidad, el/la Oficial de Cumplimiento y **(1)** representante del nivel operativo.

3 CARGOS

FUNCIONALES DEL COMITÉ

Los cargos del Comité serán electos por votación interna, de forma rotativa anual, entre quienes lo integran. Constituyen cargos fijos las secretarías:

- 1 Presidente.
- 1 Vicepresidente.
- 1 Secretario/a de actas y seguimiento; ejercido por el/la Oficial de Cumplimiento.
- 1 Secretario/a de información y comunicación; ejercido por el/la Encargado/a de RSE.
- Miembros Titulares (relación directa con la cantidad de gerencias + área operativa).



DEL COMITÉ DE ÉTICA

- Dar seguimiento a la aplicación del Código de Ética.
- Aplicar estrategias de difusión que favorezcan su conocimiento a nivel interno y externo.
- Definir e instalar canales de recepción de denuncias, con los respectivos mecanismos de protección del denunciante.
- Convocar a reuniones ordinarias en forma trimestral o antes, cuando la ocasión lo amerite.
- Analizar las denuncias y proponer las acciones respectivas, para ser elevadas a la alta gerencia; entre ellas la participación de un experto externo, si el caso lo amerita.
- Establecer un sistema de registro que permita monitorear las denuncias, hasta la conclusión del caso.
- Llevar un registro escrito (actas, minutas, etc.) de todas las reuniones y mantener informada a la alta gerencia.
- Revisar, con una periodicidad máxima de dos años, el contenido del Código de Ética, para actualizarlo o validar la vigencia de su contenido.
- Asegurar la presentación del Código de Ética en el proceso de inducción a los nuevos integrantes de cada unidad empresarial de la compañía; también en la reinducción a colaboradores que anteceden a la publicación del presente documento institucional.
- Otras que sean identificadas y definidas por los miembros del Comité.



5 SISTEMA DE REVISIÓN

DEL CÓDIGO DE ÉTICA

- El Comité de Ética someterá el Código de Ética a revisiones bianuales, con participación de las partes interesadas, a los efectos de su difusión, ampliación y/o actualización.
- La revisión del Código de Ética se realizará 90 días previos al cierre del Ejercicio fiscal.

6 SISTEMA DE DIFUSIÓN

DEL CÓDIGO DE ÉTICA

LAS ACCIONES GENERALES INTERNAS PARA LAS QUE SE DEBEN ESTABLECER ESTRATEGIAS ESPECÍFICAS SON:

- Establecer que el Código de Ética de la firma AUTOMAQ, será difundido por medio de:
 - a)** En la Intranet ingresando al enlace <http://192.168.1.5/intranet>
 - b)** Plataforma de Capacitación utilizada llamada Universidad Automaq.
- Los medios indicados precedentemente, integran el sistema de comunicación de la firma AUTOMAQ, por lo que los materiales, informes, avisos y/o documentos difundidos por medio de los mismos, vinculan de manera fehaciente a su destinatario con la firma.
- Presentación del Código Ética a los colaboradores de cada área o unidad de la empresa.
- Las notificaciones a los colaboradores quedará formalizada por medio de la recepción del Código de Ética en sus respectivos correos electrónicos, sin perjuicio de que la empresa requiera al colaborador, un acuse de recibo específico, cuando así lo considere pertinente.
- El departamento de Recursos Humanos deberá registrar en el legajo



del colaborador una constancia de haberse remitido al mismo, el Código de Ética.

- Disposición del Código en el sitio web www.automaq.com.py
- Utilización de los distintos medios internos de comunicación para la promoción continua de su contenido.
- Consultas o aclaraciones acerca del contenido del Código de Ética también podrán realizarse con el Gerente General, la Gerente de Recursos Humanos o los Gerentes de División, al Oficial de Cumplimiento, de forma directa, o en los espacios de comunicación que sean habilitados.

LAS ACCIONES GENERALES EXTERNAS PARA LAS QUE SE DEBEN ESTABLECER ESTRATEGIAS ESPECÍFICAS SON:

- Determinar cuales son los grupos de interés vinculados a la empresa.
- Presentación del Código a los principales referentes de cada grupo de interés vinculado a la empresa.
- Disposición del Código en el sitio web www.automaq.com.py, como documento público.
- Utilización de los distintos medios (encuestas de satisfacción, capacitaciones, etc.) para la promoción continua de su contenido.
- La publicación en medios deberá ser autorizado previamente por la Gerencia General, para lo cual se deberá presentar la debida justificación de esa publicación.

SISTEMA DE CAPACITACIÓN INTERNA **7**

EN EL COMITÉ DE ÉTICA

- La capacitación en los contenidos del Código de Ética será un tema fijo del Plan de Capacitación Anual; el área de Recursos Humanos deberá contemplar los recursos necesarios para que esto se realice.
- Su conocimiento debe alcanzar al 100% de los miembros de la empresa, de forma permanente.
- En la Evaluación de Desempeño serán incluidos indicadores específicos relacionados a los contenidos del Código de Ética.



8 SISTEMA DE CUMPLIMIENTO

DEL CÓDIGO DE ÉTICA

- Cada miembro de AUTOMAQ tiene el compromiso de velar por el cumplimiento del Código de Ética y de presentar formalmente las observaciones consideradas pertinentes al Comité de Ética (en la persona de alguno de sus miembros) o haciendo uso de los medios de comunicación establecidos para el efecto.
- El Código de Ética, al igual que el Reglamento Interno y las disposiciones del Código Laboral vigente en el país, son los ejes que rigen las relaciones laborales.
- Una vez aprobada, por la Gerencia General, la propuesta de acción ante la denuncia recibida y estudiada por el Comité de Ética, la comunicación oficial de la decisión tomada estará a cargo de la Gerencia de Recursos Humanos.
- En relación a las denuncias, los colaboradores de cualquier nivel jerárquico de AUTOMAQ están obligados a denunciar, de buena fe, sus sospechas o indicios sólidos sobre: **(1)** violaciones al Código de Ética y **(2)** cualquier acto que pudiera poner en riesgo los bienes de la empresa, así como la seguridad y salud de sus miembros.
- Se desalienta formalmente que los colaboradores realicen investigaciones por cuenta propia. Las investigaciones pueden implicar situaciones complejas y actuar por cuenta propia puede comprometer la integridad de la investigación y posiblemente traer consecuencias negativas.

Tolerancia CERO frente a las represalias

- *La empresa no tolerará represalias de ninguna clase contra los colaboradores que denuncien alguna irregularidad por conducta inapropiada.*
- *Los colaboradores que contribuyen con una investigación también están protegidos frente a las represalias.*
- *Si esto no ocurre, debe ser notificado de inmediato al Presidente del Comité de Ética o al Gerente General.*



BENEFICIOS DE LA TENENCIA Y **9**

CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Algunos de los beneficios podrán ser visualizados en:

- Desarrollo personal.
- Mejor ambiente laboral.
- Satisfacción de Clientes y Proveedores.
- Comportamiento coherente entre la prédica y la práctica.
- Transparencia e integridad.
- Captación y retención de buenos colaboradores, clientes, proveedores y aliados.
- Reputación.

SISTEMA DE **10**

SANCIONES

Para el incumplimiento a nivel interno de las disposiciones de este Código de Ética, se prevén las siguientes sanciones:

- Observación / Llamado de atención verbal.
- Amonestación escrita y registro en legajo personal.
- Suspensión de jornada laboral, acorde a lo establecido en el Código Laboral o Reglamento interno.
- Cancelación del contrato, previo cumplimiento de todos los requisitos legales establecidos.

La comunicación de sanciones a los colaboradores estará a cargo de la Gerencia de Recursos Humanos.



Observaciones:

- *Si la denuncia está relacionada con uno de los miembros del Comité de Ética, éste deberá ser separado temporalmente del Comité hasta que el caso sea resuelto.*
- *Si la denuncia está relacionada con el Gerente General, el informe del Comité de Ética deberá ser presentado al presidente, para el establecimiento del tipo de sanción.*

Para el incumplimiento a nivel externo, se establecen las siguientes sanciones:

- Hasta tres **(3)** observaciones escritas.
- Cancelación del contrato, previo cumplimiento de todos los requisitos contractuales y legales.

La comunicación de sanciones a los grupos externos estará a cargo de la Gerencia General. Se preservará el anonimato del denunciante, garantizando la confidencialidad de sus datos, de modo a evitar represalias en contra del mismo. Todas las comunicaciones serán recibidas por el/ la Presidente del Comité de Ética.





*DESARROLLAREMOS
ACTIVIDADES FORMATIVAS,
QUE SERÁN INCLUIDAS
EN EL PLAN ANUAL
DE CAPACITACIÓN.*



45



46

CÓDIGO DE ÉTICA

5

MEDIOS DE

COMUNICACIÓN

PARA DENUNCIAS



LAS DENUNCIAS DE LOS/AS COLABORADORES PUEDEN SER REALIZADAS POR LOS SIGUIENTES MEDIOS:

- Buzón de sugerencias, instalados en cada sede de la empresa (sucursal, talleres, casa matriz).
- Nota impresa dirigida a el/la Presidente del Comité de Ética o vía electrónica: denuncias@automaq.com.py
- También serán habilitadas líneas móviles, cuyos números serán informados por todos los medios internos disponibles.
- Otros medios que el Comité de Ética defina.

LOS CLIENTES, PROVEEDORES Y OTROS GRUPOS DE INTERÉS, PUEDEN REALIZAR SUS DENUNCIAS A TRAVÉS DE:

- Llamadas telefónicas a el/la Presidente o alguno de los miembros del Comité de Ética.
- Nota enviada a el/la Presidente del Comité de Ética o al correo habilitado etica@automaq.com.py
- Mención, durante las visitas de los representantes de la empresa o vendedores, quienes deberán elaborar un informe escrito en el que se consignen los datos de la denuncia e incluya la firma del/la denunciante. La confidencialidad del denunciante también se aplica en este caso.





48

CÓDIGO DE ÉTICA

6

GLOSARIO

ÉTICA: Es la disciplina que se ocupa de pensar el valor del bien, su naturaleza, su relación con otros valores y la fundamentación de las normas morales que rigen nuestras acciones.

MORAL: Es el conjunto de creencias y normas que guían y orientan el comportamiento de las personas, individualmente o en grupo, en una sociedad determinada; es el parámetro que éstas tienen para saber cuándo algo está mal o bien.

COMPORTAMIENTO ÉTICO: Se refiere a la forma en que nuestras decisiones o acciones afectan a los demás en el día a día laboral.

ÉTICA EMPRESARIAL: Es el conjunto de valores, normas y principios reflejados en la cultura de la empresa para alcanzar una mayor sintonía con la sociedad y permitir una mejor adaptación a todos los entornos en condiciones que supone respetar los derechos reconocidos por la sociedad y los valores que ésta comparte.

Cuando se aspira a disponer de una empresa perdurable, sólida y que despierte confianza, será imprescindible destinarle tiempo y espacio al cultivo de los valores que trascienden el solo cumplimiento de la ley. La mayoría de las empresas han desarrollado un Código de Ética con la finalidad de combatir: la corrupción, el hostigamiento laboral, la difamación y la publicidad engañosa, entre otros.

OBLIGATORIO: Es aquello que se debe cumplir, como las leyes, o que se tiene que hacer, como el pago de los impuestos. Una obligación también puede estar dada por una circunstancia que nos lleva a hacer o no tal o cual cosa, como lo que se establece en un Código de Ética.

SANCIÓN: Es la aplicación de algún tipo de pena o castigo a un individuo ante determinado comportamiento considerado inapropiado, peligroso o ilegal. En este sentido, el concepto de sanción puede ser entendido de dos maneras distintas, aunque similares y conectadas entre sí. Estos dos sentidos son, básicamente, el jurídico y el social, contando cada uno con elementos particulares.



En el caso del Código de Ética se hace referencia al sentido social de la sanción, la cual tiene que ver más que nada con los comportamientos y actitudes aprobados por una organización, que son los que construyen en conjunto la estructura moral y ética de la misma.

La sanción social puede estar representada por una amonestación, una suspensión, desaprobación pública de parte de los miembros de la organización ante el hecho cometido, por citar algunas.

GRUPOS DE INTERÉS: Se definen como todos aquellos grupos que se ven afectados directa o indirectamente por el desarrollo de la actividad empresarial y, por lo tanto, también tienen la capacidad de afectar directa o indirectamente el desarrollo de éstas.

CONFLICTO DE INTERESES: Son aquellas situaciones en las que el juicio de un sujeto, en lo relacionado a un interés primario para él o ella, y la integridad de sus acciones, tienden a estar indebidamente influenciadas por un interés secundario, el cual frecuentemente es de tipo económico o personal. Es decir, una persona incurre en un conflicto de intereses cuando en vez de cumplir con lo debido, podría guiar sus decisiones o actuar en beneficio propio o de un tercero.

DENUNCIA: Notificación que se hace a la autoridad de que se ha cometido un delito o de que alguien es el autor de un delito. En el caso del Código de Ética, el delito se refiere al incumplimiento de las disposiciones contenidas en este documento.

DIVERSIDAD: Es la representación o la composición de una entidad en torno a distintos aspectos que conviven en el mismo espacio organizacional, tales como edad, sexo, religión, raza, origen, nivel socioeconómico, etc.

IGUALDAD: La igualdad significa que todos los colaboradores reciben un trato justo y se sienten empoderados para liderar y tomar decisiones. Todos tienen oportunidad de desarrollarse profesionalmente en función de su talento, aportaciones y aspiraciones.



INCLUSIÓN: crear una cultura organizativa que valore, respete y desarrolle nuestros talentos diversos. La inclusión significa que las aportaciones de los colaboradores se agradecen y reconocen, además de que se les empodera y anima a contribuir siendo ellos mismos.

TIPOS DE CORRUPCIÓN (DAPP):

- **Dinero:** Soborno, propina, evasión, malversación, fraude, latrocinio, extorsión, chantaje y lavado de dinero.
- **Activos:** Apropiación indebida, robo, especulación, fraude, ocultamiento y declaraciones erróneas.
- **Personas:** Trabajo forzado, discriminación, acoso, abuso, nepotismo, amiguismo, ineptitud, conflictos de interés, plagio y fijación de precios.
- **Poder:** Prácticas depredadoras, prepotencia, impunidad, obstrucción de la justicia, omisión, intimidación, tráfico de influencias, acumulación, enriquecimiento ilícito y derroche.





*RECOPILOREMOS INFORMACIÓN
SOBRE COMPETIDORES
UTILIZANDO SOLO MEDIOS
ÉTICOS Y LEGALES.*

Automaq
Automotores y Maquinaria SAECA

Yegros 811 e/ Fulgencio R. Moreno
(+59521) 379 9000
Asunción / Paraguay
www.automaq.com.py