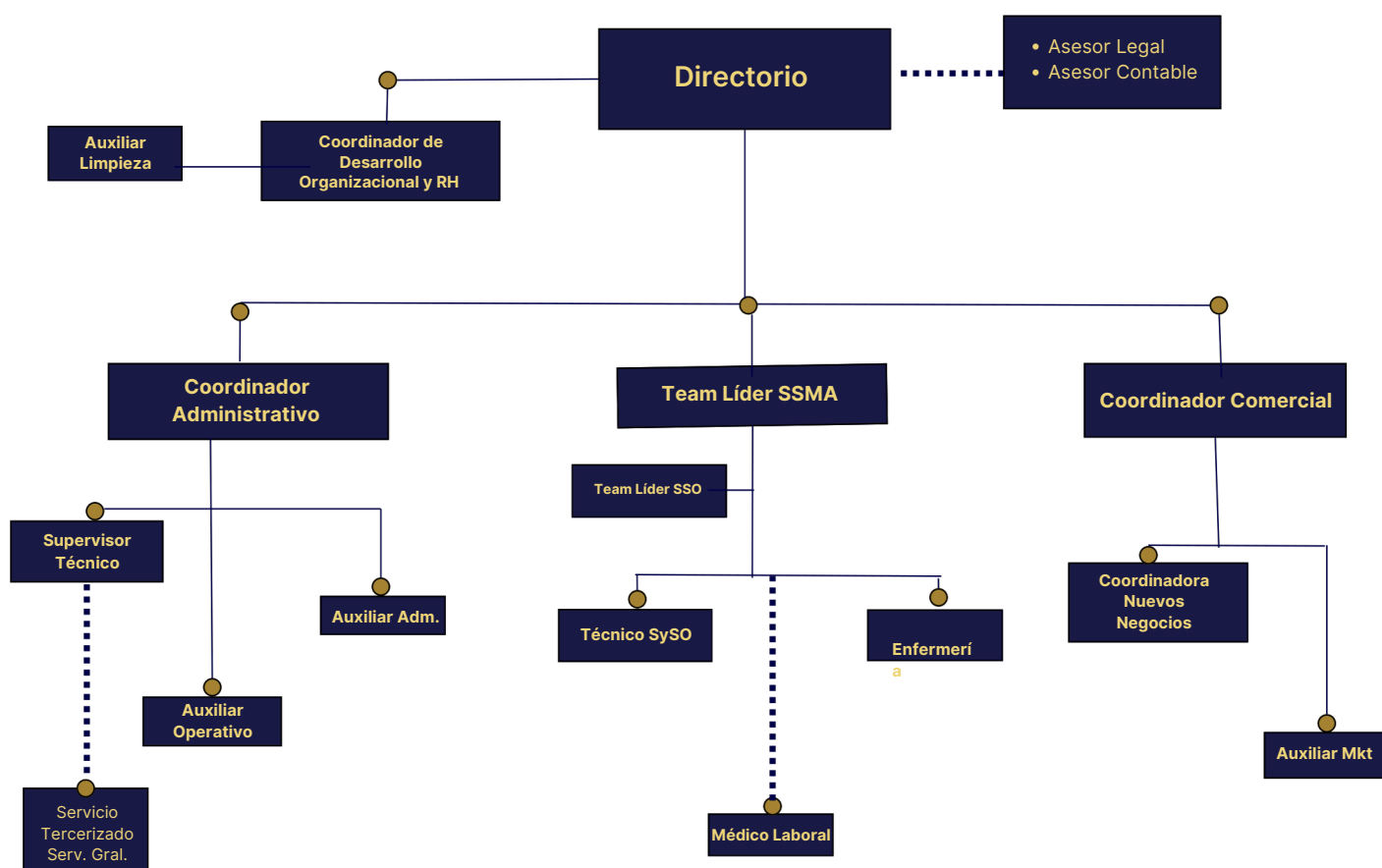




CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA ORGANIZACIONAL



ORGANIGRAMA





Carta del directorio.....	5
Declaraciones institucionales.....	7
Política de calidad, seguridad, protección y gestión ambiental.....	9
Política de abuso de alcohol, drogas y consumo de tabaco.....	9
Política de responsabilidad social.....	11
Relaciones con grupos de interés.....	13
Relación con clientes y términos de las negociaciones.....	16
Relación con los proveedores y términos de las negociaciones.....	17
Relación con el gobierno.....	18
Cumplimiento de leyes de libre competencia.....	19
Anti-soborno.....	19
Previniendo el lavado de dinero.....	20
Conflicto de interés y oportunidades comerciales.....	21
Regalos, atenciones y otras cortesías.....	22
Responsabilidad ambiental.....	23
Contribuciones y actividades políticas.....	24
Salud y Seguridad Ocupacional.....	24
Seguridad y preservación de activos.....	25
Información confidencial o privilegiada.....	26
Controles y registros financieros.....	27
Protección de activos.....	28
Administración del Código de Ética y Conducta.....	29
Sistema de Consecuencias.....	30



Estimados colaboradores:

Presento a ustedes el Código de Ética y Conducta de GECSA., que incluye los Valores y Principios de nuestra cultura corporativa, con el fin de orientar el quehacer cotidiano, para desenvolvemos con valores y potenciar nuestras capacidades individuales y profesionales. Nuestra conducta ética y responsable, nos ha distinguido desde un inicio, al ser congruentes con las reglas y normas básicas que se requieren para garantizar una convivencia respetuosa, basada en normas, principios y valores. La empresa ha sido construida sobre esta férrea base la cual ha sido reforzada por valores éticos y es responsabilidad de todos mantenerlos vivos para las futuras generaciones

A través de este Código, respondemos también de manera más completa y actualizada a las condiciones del mercado donde operamos, reconociendo la necesidad de innovar y de aprovechar las diferentes opciones tecnológicas, de brindar servicios de la mayor calidad a nuestros Clientes, de cumplir con las obligaciones regulatorias y jurídicas que cada autoridad emite y de competir exitosamente, porque todo ello demanda respuestas cada vez más comprometidas.

GECSA. debe consolidar su liderazgo y garantizar una conducta ética mediante el buen comportamiento de todos sus integrantes, ya que un comportamiento integro y honesto, generan seguridad y confianza tanto al interior de la empresa como hacia nuestros Clientes, proveedores, autoridades y a la comunidad en general.

Por otra parte, no debemos olvidar que informar toda decisión o comportamiento que sean contrarios a la ética de la empresa es una responsabilidad común de todos y cada uno de nosotros.

Estoy seguro de que ustedes incorporan a su experiencia las mismas convicciones y responsabilidades que incluye este Código, por lo que su aplicación nos ayudará a mejorar de manera constante en nuestro desempeño individual y colectivo.

La dirección



MBA. Ing. Ind. Evelyn Velazquez
Directora Wecon Consultores
Instructor Téc. SYSO A

CONSULTORÍA Y ASESORÍA
AMBIENTAL
Obtención de licencias
ambientales

SERVICIOS

- Evaluación de Impacto Ambiental
- Plan de Gestión Ambiental
- Auditoría Ambiental
- Plan de Gestión de Residuos
- Asesoramiento Ambiental Técnico
- Estudio Hidrogeológico
- Medición de Material Particulado
- Capacitaciones Ambientales

CONTACTANOS

- Teléfono
+595 994 645 218
- Instagram
@we_ambientalpy
- Website
wecon.com.py
- Mail
comercial@wecon.com.py



DECLARACIONES INSTITUCIONALES

UNIDA

soluciones
ecológicas

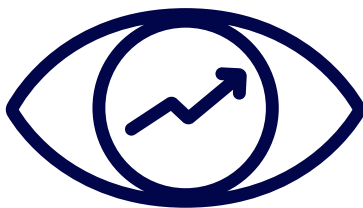


www.solucionesecologicas.com.py



MISIÓN

Contribuir a la mejora de la competitividad de nuestros clientes, brindando un servicio constante y confiable, adecuándonos a la realidad de cada organización.



VISIÓN

Brindar servicios innovadores que generen valor agregado a las empresas.

NUESTROS VALORES

Nosotros creemos en:



- La satisfacción del cliente.
- La excelencia de lo que hacemos y como lo hacemos.
- La rendición de cuentas más allá de la confianza y honestidad plena.
- La innovación en nuestros servicios.
- El orgullo por lo que somos y hacemos.
- El respeto a la gente.
- La honestidad.

A woman in a black top is standing at the front of a modern meeting room, presenting to a group of people seated in chairs. The room has a dark, geometric ceiling with recessed lights and large windows in the background. The text "POLÍTICAS INSTITUCIONALES" is overlaid in white on the image. There are decorative white circular patterns in the top right and bottom left corners.

POLÍTICAS INSTITUCIONALES

POLÍTICA DE CALIDAD, SEGURIDAD, PROTECCIÓN Y GESTIÓN AMBIENTAL

● Lograr

La satisfacción de nuestros clientes con servicios de calidad.

● Crear

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

● Proporcionar

Un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de la Calidad en todo lo que hacemos

● Mejorar

Continuamente la eficacia y eficiencia del sistema de gestión de la Calidad, Seguridad, Protección y Gestión Ambiental.

● Brindar

Satisfacción, bienestar y prosperidad a nuestros directores, gerentes y colaborador.

● Asegurar

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

POLÍTICA DE ABUSO DE ALCOHOL, DROGAS Y CONSUMO DE TABACO

La Política de la Empresa respecto al abuso de alcohol, drogas y consumo de tabaco sigue los lineamientos de las recomendaciones de la publicación IMO "Guía para el control de drogas y alcohol".

La Empresa 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 toda su responsabilidad ante sus funcionarios, la sociedad y el ambiente, considera necesario enfatizar la seguridad de todas sus servicios.

Atendiendo a lo anterior, se establecen normas y criterios que todo su colaborador deberá ineludiblemente seguir. Su estricto cumplimiento es condición de empleo para todo su colaborador.

La siguiente política de la Empresa ha sido establecida:

- La prohibición del uso inadecuado de drogas autorizadas y/o el uso, tenencia, distribución o venta de drogas ilícitas.
- La prohibición del uso, tenencia, distribución o venta de bebidas alcohólicas en lugares de trabajo.
- 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 colaboradores sin antecedentes de alcoholismo o drogadicción.
- Los colaboradores que se desempeñan en los puestos indicados, y demás empleados de la empresa 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 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 empresa se reserva el derecho de realizar inspecciones sin aviso previo, en cualquiera de sus instalaciones, a cualquier colaborador, cuando existan sospechas de uso o tenencia de alcohol y/o drogas.

- El resultado positivo de una prueba o la negativa a someterse a la misma, serán considerados faltas de disciplina graves que podrán llegar hasta la terminación de la relación contractual, con causa justificada.
- El resultado positivo de una prueba o la negativa a someterse a la misma, serán considerados faltas de disciplina graves que podrán llegar hasta 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
 - Benzodiazepinas 300
 - Cocaínas (metabólicos) 300
 - Marihuana (metabólicos) 20
 - Opiáceos 300
 - Propoxifeno 300

- Se incluirán pruebas de detección para alcohol y/o drogas en todos los exámenes médicos a ingresantes.
- Consumo de tabaco y/o fumar: Queda prohibido fumar en las oficinas, depósitos, todas las áreas operativas y talleres, de forma tal que no comprometa la seguridad.

Excepciones a lo expresado anteriormente son los lugares especialmente habilitados para el efecto.

POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

GECSA reconoce la importancia del cumplimiento de los derechos humanos, la protección del medio ambiente y la contribución al desarrollo de las comunidades. Bajo estas perspectivas, nuestra organización se compromete al cumplimiento de esta política. Nuestra Política de Responsabilidad Social está fundamentada en principios y prácticas que buscan atender las necesidades de los distintos grupos con quienes la empresa interactúa, a través de:

- La implementación de prácticas corporativas, basadas en la transparencia y ética empresarial.
- El respeto de los derechos humanos y laborales hacia los colaboradores.
- El cumplimiento de las obligaciones laborales en relación a las horas y días de descanso, para posibilitar un equilibrio entre el trabajo y la familia.
- El desarrollo de un ambiente de crecimiento y de satisfacción personal de nuestros colaboradores, gracias a la gestión permanente de las competencias, la no discriminación y el respeto a la diversidad.
- La promoción de la seguridad laboral como un aspecto primordial para asegurar la salud y la tranquilidad en el trabajo de los colaboradores.
- La libre comunicación en todos los niveles, desarrollando distintos canales y con puertas abiertas para cualquier colaborador.
- La protección del medio ambiente, con la identificación y evaluación de los aspectos ambientales asociados a las actividades y servicios brindados por la empresa, con el fin de prevenir y gestionar los impactos adversos.
- El bienestar social, apoyando acciones y programas que promuevan la salud y la educación, para la mejora de la calidad de vida de nuestras comunidades.

RELACIONES INSTITUCIONALES



Nuestra Gente y los Derechos Humanos

GECSA nuestra gente es una ventaja competitiva. Nuestra empresa promueve el ambiente apropiado para el desarrollo integral. Quienes formamos parte de esta empresa debemos contribuir al logro de su Misión, a través de un comportamiento que refleje consistentemente los principios y valores que compartimos.

Incorporación del Colaborador

GECSA, la selección y contratación del colaborador se fundamenta en la capacidad, la experiencia profesional 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 GECSA con nuestra gente

De manera sistemática, nuestra empresa busca propiciar un ambiente de trabajo saludable y productivo, que canalice el potencial y la creatividad de cada uno de nosotros, al tiempo que fomente la colaboración y el trabajo en equipo. Tenemos el derecho de gozar de un ambiente de trabajo en donde se respeten los derechos humanos fundamentales.

Con este fin, nuestra empresa le da alta prioridad a:

- Cumplir con las leyes y regulaciones laborales.
- Respetar y propiciar el respeto absoluto por las diferencias y opiniones de los demás, con la consecuente prohibición de todo tipo de acoso y discriminación.
- Salvaguardar a nuestra gente y las instalaciones a través de equipos, dispositivos, sistemas y procedimientos de seguridad
- Proteger el medio ambiente y la salud ocupacional del colaborador.
- Definir, comunicar y hacer cumplir las políticas y reglamentos internos.

Trabajo Infantil

El trabajo infantil en el 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, psicológica 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. GECSA reafirma la determinación de seguir luchando para lograr la eliminación de las todas las formas de trabajo infantil.

Acoso laboral

La empresa está comprometida a mantener un ambiente de trabajo libre de cualquier forma de acoso 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 GECSA como una conducta inaceptable e inconsistente con los valores de la empresa. 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.

Como empleados debemos fomentar un ambiente de respeto mutuo y cumplir con las leyes, reglamentos, políticas y regulaciones de los países en los que operamos.

Relación entre el colaborador

En GECSA 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 a 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 generales de GECSA sobre los resultados particulares de cada individuo, unidad, área.
- No sacrificar a la empresa en el largo plazo por obtener mejores resultados en el corto plazo.
- Reconocer que una competencia sana entre compañeros de trabajo -basada en el reto intelectual que fundamenta y enriquece las ideas- es un medio para crecer personal y profesionalmente; por lo mismo, no debe deteriorarse 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 la aportación 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 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; describir más que evaluar y sugerir alternativas para mejorar.
 - Facultar al colaborador a nuestro cargo y presentarle retos intelectuales en la realización de su trabajo.
 - Reconocer el trabajo bien hecho realizado por otros y manifestarlo en su oportunidad.

Responsabilidad de la gente GECSA

Se espera de nosotros que:

- Conozcamos la Misión y contribuyamos a su logro, mediante la práctica de los valores compartidos en la empresa 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.
- Dedicemos a la empresa nuestro talento y mejor esfuerzo.
- Compartamos nuestro conocimiento y experiencia para beneficio de la empresa y sus grupos de interés.
- Ser corresponsable de nuestra formación y desarrollo, y busquemos en todo momento aprovechar las oportunidades de capacitación y desarrollo que la empresa proporciona.
- Contribuyamos en el fomento de la colaboración y el trabajo en equipo.
- Cumplamos y aseguremos 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 un comportamiento inadecuado.

Compromiso de GECSA con los derechos humanos

Son también compromisos de GECSA brindar oportunidades de entrenamiento y desarrollo profesional, otorgar reconocimiento, propiciar la comunicación abierta y los canales adecuados para la retroalimentación efectiva, y basar las promociones en los méritos.

Adicionalmente, cumplimos con las leyes laborales aplicables, incluyendo el pago adecuado de salarios y honorarios y evitar en todo momento el trabajo forzado o realizado por menores de edad. En GECSA creemos en el poder de actuar con integridad y es por eso que damos especial atención al respeto de los derechos humanos.

- Enfatizar el cumplimiento de los derechos fundamentales y cumplir en todo momento con las prohibiciones legales relativas a esclavitud y trabajo infantil, así como evitar cualquier tipo de acto de discriminación.
- Tomar decisiones laborales considerando sólo el merito individual y evitar discriminar debido a cualquier rasgo, factor o característica individual tal como edad, raza, etnicidad, religión, capacidad diferente, estado civil u orientación sexual, entre otros.
- 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 nuestros servicios que todos los que trabajamos en GECSA 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.

RELACIÓN CON LOS CLIENTES Y TÉRMINOS DE LAS NEGOCIACIONES

Selección de mercados

Al escoger a sus clientes y/o mercados; con excepción de restricciones legales, GECSA no establece diferencias discriminatorias de ningún tipo, sino que selecciona 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 los 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 de que identifiquemos que un cliente está involucrado en actos ilegales o no éticos, pudiera resultar en la terminación de la relación.

Compromisos y promesas

Uno de los valores dentro de la empresa es brindar un trato a los clientes en el que, por un lado, se distingan la integridad y el profesionalismo y, por otro, se excluya la arrogancia.

Para crear y mantener esta confianza y credibilidad entre la empresa y sus clientes, tenemos como principio establecer como compromiso sólo aquello con lo que podamos cumplir cabalmente. Ahora bien, si por circunstancias imprevistas no resulta posible concretar el compromiso contraído, es obligación de la persona involucrada informar a su jefe inmediato y al cliente.

Promoción y argumento de ventas

Buscamos que las promociones y los argumentos de ventas que usamos en la empresa 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, y no será tolerado.

RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES Y TÉRMINOS DE LAS NEGOCIACIONES

Equidad y justicia en la relación con proveedores

GECSA 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

GECSA 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 empresa investigará, caso por caso, reportes presentados por posibles actividades ilegales o no éticas, y de encontrarse ciertos pudiera resultar en la terminación de la relación.

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

Uno de los principios que nos mueven en GECSA es el respeto de los acuerdos y compromisos establecidos en nuestros contratos.

Respetamos también los derechos de propiedad intelectual e industrial y por ello el colaborador no puede establecer relaciones comerciales con contratistas o proveedores que no demuestren que están debidamente autorizados para el uso o comercialización de productos y servicios sujetos a pago de regalías o derechos de propiedad intelectual o industrial a terceros, así como la autenticidad y licitud de estos.

RELACIÓN CON EL GOBIERNO

Gobierno como Estado Rector

Es política de GECSA conocer, cumplir y promover el cumplimiento de leyes, reglamentos, normas y demás disposiciones legales aplicables, establecidas por el gobierno.

El colaborador de GECSA 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 colaborador de la empresa cumplir cabalmente con todos los requisitos establecidos por las leyes y reglamentos del País.

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 GECSA 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, responsabilidad tuya verificar que esté dentro de tus atribuciones interactuar con funcionarios de Gobierno representando a GECSA.

CUMPLIMIENTO DE LEYES DE LIBRE COMPETENCIA

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.

ANTI-SOBORNO

Rechazamos cualquier tipo de acto de corrupción. Dar o recibir sobornos es ilegal, no ético y puede ocasionar consecuencias severas para todas las personas involucradas, incluyendo privación de la libertad de las personas y fuertes multas para la empresa.

Estamos comprometidos en conducir nuestros servicios de manera transparente e Integra, por lo que todas nuestras transacciones deben cumplir con las leyes anti-corrupción, incluyendo los requerimientos de mantener libros contables y regletros 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 los implicados.

De acuerdo con las leyes anticorrupción 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 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 Gerente General 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 de que su buena reputación y su voluntad en cumplir con lo establecido por nuestro Código de Ética.

PREVINIENDO EL LAVADO DE DINERO

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, sobornos, contrabando y robo.

GECSA 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 GECSA, lo invitamos a no hacer negocios con persona alguna que se 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.

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 GECSA, lo invitamos a no hacer negocios con persona alguna que se 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.

CONFLICTOS DE INTERÉS Y OPORTUNIDADES COMERCIALES

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

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

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

Colaborador como cliente de la empresa

El colaborador 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 GECSA pueden tener negocios dedicados a la comercialización, de servicios análogos o similares a los que la empresa brinda.

Familiares del Colaborador como clientes o proveedores

El colaborador de la empresa 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 GECSA, por el que pueda obtener beneficios personales.

La empresa busca mantener sus servicios libres de conflictos provenientes de prácticas desleales de su colaborador. El colaborador debe evitar situaciones que den lugar a conflictos de interés entre intereses personales e intereses de la empresa.

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

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 desempeñemos en la empresa, se espera que afrontemos la situación de manera ética y de acuerdo con las previsiones de nuestro Código de Ética y Conducta.

REGALOS, ATENCIONES Y OTRAS CORTESÍAS

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 Colaborador no podrá aceptar obsequios o atenciones de cortesía, tales como obsequios pequeños o de hospitalidad.

El Colaborador 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 colaborador.

RESPONSABILIDAD AMBIENTAL

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

Compromiso con el medio ambiente

Estamos comprometidos con mitigar el impacto ambiental que nuestros servicios y actividades logísticas tienen en las comunidades.

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

Compromiso del colaborador con el medio ambiente

Es obligación de quienes trabajamos en la empresa demostrar comportamientos medio ambientalmente 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 responsabilidades claros para proteger el medio ambiente, proveer recursos apropiados, medir, revisar y continuamente mejorar el desempeño ambiental de la empresa.

Compromiso con la comunidad

En todo momento la empresa 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.

CONTRIBUCIONES Y ACTIVIDADES POLÍTICAS

La empresa reconoce y respeta el derecho que tiene su colaborador para 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 empresa, ni la comprometan.

Durante el ejercicio de alguna actividad política, no debemos involucrar o relacionar a la empresa 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 empresa no se responsabiliza, en ningún caso, de la actuación de su colaborador en el desempeño de actividades políticas. La eventual intervención del colaborador en actividades políticas no implica, en ningún modo, una tendencia o afiliación política por parte de la empresa.

SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

La empresa da la más alta prioridad a prevenir incidentes y salvaguardar la seguridad y salud de su gente. Estamos comprometidos a realizar nuestros servicios 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 la salud

Todos en la empresa 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 los colaboradores, proveedores y contratistas deben detener cualquier actividad que pudiera ser considerada como riesgosa.

Los Supervisores 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 el bienestar de nuestros empleados.

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

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

SEGURIDAD Y PRESERVACIÓN DE ACTIVOS

Es responsabilidad del colaborador que labora en la empresa 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 empresa 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 de reportar cualquier acto que ponga en riesgo a los empleados, las instalaciones o las comunidades en donde operamos.

En GECSA 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 cualquier información no publicada de manera oficial referente a la empresa, sus directivos, grupos de interés, servicios, 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.
- Servicios con valores y financiamientos.
- Políticas y prácticas comerciales y operativas.
- Controversias judiciales o administrativas.
- Cambios organizacionales.
- Investigación y desarrollo de nuevos servicios.
- Información personal de los colaboradores.
- Manuales y procedimientos de la empresa.
- Certificados operacionales y estatutarios de las embarcaciones.
- 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 a su cargo es corresponsable del buen uso que éstos hagan de la información, por lo que 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 las disposiciones de este Código de Ética y Conducta, e incluso es ilegal.

Uso de información confidencial o privilegiada

Quienes trabajamos en la empresa 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 colaborador de la empresa, 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 empresa 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 empresa.

Salvaguardar la información de carácter confidencial o privilegiada es obligación y compromiso del Directorio, Supervisores, Jefes, colaborador en general, auditores 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 presente por escrito, reúna los requisitos de ley, y se cuente con la autorización del superior inmediato, del area legal y cualquier otra parte involucrada. Es importante cumplir con los requisitos establecidos por los diferentes organismos reguladores a los que se sujeta la empresa.

CONTROLES Y REGISTROS FINANCIEROS

La empresa busca mantener y fortalecer la credibilidad y la confianza de sus grupos de interés a través de una comunicación efectiva. Del mismo modo, la empresa adopta la responsabilidad de comunicar de manera oportuna información fidedigna y, completa en todos los aspectos, sobre la condición financiera y los resultados de los servicios.

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 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 los servicios de nuestra empresa.

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 los lineamientos de control emitidos por la empresa.

Los servicios 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 los servicios.

Revelación de información financiera

Solamente puede revelarse información financiera de acuerdo con 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 empresa.

PROTECCIÓN DE ACTIVOS

El buen uso y la salvaguarda de los activos de la empresa 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, vehículos, 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 del uso de activos para beneficio personal y otros fines distintos a los establecidos en las políticas.

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

Los activos propiedad de la empresa, así como los servicios de que disponemos los que trabajamos en la empresa, son para ser usados en el desempeño de nuestra función y en beneficio de 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 Directorio o en su caso, por el Jefe del área.

Adicionalmente, es responsabilidad del colaborador involucrado en cada área mantener dichos 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.

ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

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

Procedimiento para consultas, sugerencias y reportes

La empresa exhorta a todos sus empleados a reportar las sospechas de violación. La empresa investigará a profundidad cualquier reporte hecho de buena fe. Más aún, la empresa 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, existen mecanismos de protección a denunciantes. Todos los que trabajamos deben 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 la 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 el 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 del colaborador deberá ser notificada a:

- Directorio.
- Tú jefe inmediato.
- Departamento de Recursos Humanos: rh@wecon.com.py - 0976963453
- Buzón de quejas y Sugerencias en la Recepción
- Comité de Ética.

SISTEMA DE CONSECUENCIAS

Vivir intensamente nuestros Valores nos beneficia en lo personal y a quienes nos rodean; la empresa lo fomenta y reconoce públicamente los casos ejemplares.

Es por ello que cuando una persona incurra en una conducta perjudicial para la empresa, habrá una consecuencia, que puede ir desde una amonestación hasta el despido, sin perjuicio de cualquier acción, obligación o sanción que resulte de la ley vigente.

Recuerda que los colaboradores que ejercen cargos de Supervisión tienen la responsabilidad de ser ejemplo en la práctica y promoción de Valores; esto implica dar reconocimiento a su equipo, así como también comunicar al Dpto. de Recursos Humanos en caso de que el colaborador a su cargo haya incurrido en una conducta no deseada, para la aplicación de las sanciones correspondientes.

Cada uno de nosotros debemos asegurarnos que nuestros compañeros vivan los valores y principios de nuestro Código de Ética y Conducta de la empresa. El no cumplir con lo que está estipulado en el mismo, se considerará una falta de conducta y la persona involucrada podrá ser sujeta a acciones disciplinarias.



MBA. Ing. Ind. Evelyn Velazquez
Directora Wecon Consultores
Instructor Téc. SYSO A

Aprobado por Directorio en fecha: 23 de noviembre del 2024



GEOCSA

Grupo Empresarial de Consultores S.A.

Mayor Agileo Ayala 1450, Barrio Villa Aurelia
Asunción Paraguay

