

CÓDIGO DE ÉTICA



Tabla de Contenido

I. CÓDIGO DE ÉTICA PARACEL

- I.1. Introducción
- I.2. Principios del Código
- I.3. Alcance
- I.4. Conceptos Básicos

II. PRINCIPIOS ÉTICOS

II.1. PÚBLICO INTERNO (COLABORADORES)

- II.1.1. Principios Genéricos
- II.1.2. Cumplimiento de la Ley
- II.1.3. Derechos Humanos
 - II.1.3.1. Trabajo infantil
 - II.1.3.2. Trata de personas y trabajo forzado
- II.1.4. Condiciones Laborales
 - II.1.4.1. Trato justo
 - II.1.4.2. No discriminación
 - II.1.4.3. Compensación
 - II.1.4.4. Asociación Libre
 - II.1.4.5. Prácticas Laborales
- II.1.5. Anticorrupción
 - II.1.5.1. Pagos ilegales y ventajas indebidas.
 - II.1.5.2. Fraude y engaño
 - II.1.5.3. Regalos / cortesías comerciales
 - II.1.5.4. Lavado de dinero, financiamiento del terrorismo y financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva
- II.1.6. Conflicto de Interés
 - II.1.6.1. Relación de Parentesco
- II.1.7. Protección de la información
 - II. 1.7.1. Seguridad de la información

II.2. PROVEEDORES, CLIENTES Y CONSUMIDORES

II.2.1. Prácticas de Mercadotecnia Responsable.

II.2.2. Estándares de Calidad.

II.2.3. Relación con los proveedores, clientes y consumidores.

II.3. COMUNIDAD

II.3.1. Relación con la comunidad.

II.4. GOBIERNO

II.4.1. Principios Generales.

II.5. MEDIO AMBIENTE

II.5.1. Protección del Medio Ambiente, la Salud y la Seguridad en el Trabajo.

II. 5.1.1. Protección del Medio Ambiente

II.5.2. Salud y Seguridad en el Trabajo

III. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

III.1. Comunicación interna

III.2. Monitoreo y auditorias

III.3. Comité de Cumplimiento

III.3.1. Conformación del Comité de Cumplimiento

III.3.2. Cargos funcionales del Comité.

III.3.3. Funciones del Comité.

III.4. Medios de comunicaciones para denuncias

III.5. Confidencialidad

IV. REVISIÓN DEL CONTENIDO

I. CÓDIGO DE ÉTICA PARACEL

I.1. Introducción

Este Código de Ética (“**Código**”) establece los principios y valores corporativos de Paracel y recoge las normas que deben regir todas las acciones y conductas de Paracel, sus miembros y de los grupos de interés que de alguna forma se relacionan con la empresa; ello con el fin de que las relaciones con todas las partes interesadas se basen en la confianza, la transparencia y el beneficio mutuo.

Asimismo, los principios, valores plasmados en este Código, así como las acciones e iniciativas que lleva a cabo Paracel están plenamente alineados con la estrategia y los objetivos del *Pacto Global*¹ de las Naciones Unidas.

Paracel se esfuerza continuamente por alcanzar y mantener el más alto nivel de responsabilidad en todas sus operaciones, generando el mayor impacto positivo posible en beneficio de todas las partes interesadas.

I.2. Principios del Código

Los principios y valores centrales del Código son: (i) el respeto y fomento de los derechos humanos; (ii) el respeto y el fomento de los derechos laborales; (iii) el respeto y cuidado del medioambiente; y, (iv) la lucha contra toda forma de corrupción.

I.3. Alcance

Los términos del Código aplica a todas las operaciones de Paracel S.A., sus filiales y subsidiarias, y son de obligado cumplimiento para sus socios, directivos, jefes de área y colaboradores en general, quienes están obligados a conocer su contenido.

Los directores y jefes de área tienen además la obligación de hacer cumplir los términos del Código a las personas que se encuentren bajo su coordinación. Ello implica capacitación, monitoreo, detección y reporte de posibles desvíos y, puesta en práctica de medidas de corrección de desvíos.

Además, Paracel espera que los grupos de interés con los cuales se relaciona compartan y actúen conforme a los principios aquí establecidos.

La aplicación y el cumplimiento del Código no afectan los demás compromisos y obligaciones asumidas por Paracel con sus colaboradores, grupos de interés y cualquier otro tercero con quienes la empresa haya asumido algún tipo de obligación.

I.4. Definiciones

- **Colaborador:** persona en condición de dependencia que presta un servicio retribuido a Paracel. Puede usarse indistintamente el término colaborador con el de *trabajador*.
- **Grupos de interés:** Personas, grupos o instituciones sobre las cuales Paracel tiene influencia, o son influenciadas por ella. Es sinónimo de *público interno y externo, públicos de interés, públicos, partes interesadas, o stakeholders*.
- **Competencia justa:** negociación honesta, equitativa y abierta que estimula la eficiencia, reduce los costos de productos y servicios, promueve la innovación, garantiza la igualdad de oportunidades, alienta la innovación y la mejora continua, y que en el largo plazo favorece el crecimiento y el desarrollo de todas las organizaciones que compiten en un mismo mercado.
- **Niño:** persona menor de 16 años, o más si así lo estipula la legislación local, que aún se encuentre en edad para trabajar y que deba asistir obligatoriamente a la escuela.
- **No discriminación:** políticas que se ajusten a la ley nacional que prohíba la discriminación en la contratación y prácticas de empleo por razones de raza, etnia, color, origen nacional, edad, afección médica, discapacidad, género, embarazo,

¹ Para más información acerca del *Pacto Global* haga click en el siguiente enlace: <https://pactoglobal.org.py/>

estado civil, condición social, orientación sexual, religión, preferencias políticas, creencias filosóficas, ideales sindicales u otros motivos prohibidos por las leyes en vigencia.

- **Parcel:** Incluye a Parcel S.A, sus filiales y subsidiarias, salvo que lo contrario se mencione expresamente o surja claramente del contexto.
- **Trabajo forzado u obligatorio:** todo trabajo o prestación de servicio que una persona lleva a cabo contra su voluntad y bajo la amenaza de recibir un castigo o represalia, o que se le exige como medio de pago de una deuda.
- **Trabajo infantil:** cualquier trabajo realizado por un Niño, según lo definido anteriormente, con excepción de lo dispuesto en la Recomendación 146 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la edad mínima de admisión al empleo.

II. PRINCIPIOS ÉTICOS

II.1. DESTINATARIOS INTERNOS

II.1.1. Principios Genéricos

II. 1.1.1. Durante el desarrollo de sus actividades los directores y colaboradores de Parcel, mantendrán un comportamiento ético intachable. Esta obligación se extiende a aquellos aspectos de la vida privada que por su naturaleza y contexto en el que se desarrollan pueden, de alguna u otra manera, afectar al prestigio, reputación y buen nombre de Parcel. En ese sentido, y a modo enunciativo mas no limitativo, los directores y colaboradores deberán cumplir con las siguientes normas:

II.1.1.2. Se prohíbe a directores y colaboradores de Parcel trabajar bajo los efectos del alcohol o drogas. Asimismo, queda prohibida la posesión o el consumo de drogas en cualquier lugar y momento mientras los colaboradores y directores se encuentren en relación de dependencia respecto a Parcel.

II.1.1.3. No está permitida la tenencia de armas, blancas o de fuego, dentro del predio y a bordo de los vehículos de Parcel. Sin perjuicio de lo anterior, en todos los casos respecto de aquellos colaboradores y directores que deseen poseer un arma de fuego, estos tiene la obligación de contar y mantener en vigencia en todo momento todos los permisos requeridos por la ley aplicable y expedidos para tal efecto por la autoridad competente. En el caso que algún colaborador o director cuente con la debida autorización y desee introducir y mantener dentro de un inmueble proveído por Parcel para su uso como vivienda, un arma de fuego, el director o colaborador deberá obtener previamente la autorización escrita por parte de la empresa.

II.1.1.4. No está permitido utilizar equipos, instalaciones o bienes de Parcel para un destino o uso distinto para el cual fue adquirido, construido o contratado, ni para beneficio personal.

II.1.1.5. Los directores y colaboradores que estén afiliados a un partido o movimiento político, o integren organizaciones comunitarias o asociaciones profesionales, lo harán a título personal y fuera del horario laboral; asimismo, no deberán prestar apoyo financiero y/o recursos que pertenezcan a Parcel a estos fines. Tampoco podrán utilizar el nombre de Parcel sin la autorización correspondiente y no estarán autorizados a realizar cualquier tipo de comunicación de estas afiliaciones dentro de las dependencias de Parcel.

II.1.2. Cumplimiento de Ley

Los directores y colaboradores Paracel están obligados a cumplir, en todo momento, con todas las leyes y regulaciones aplicables y vigentes en el país en el que se encuentren, como también la normativa interna de Paracel.

Paracel desea y espera la misma conducta por parte de los grupos de interés con los cuales Paracel se relaciona.

II.1.3. Derechos Humanos

Los directores y colaboradores de Paracel deberán tratar a todas las personas con respeto y dignidad, fomentando la diversidad, promoviendo la igualdad de oportunidades para todos y una cultura ética alineadas con los principios, convenciones y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Paracel desea y espera la misma conducta por parte de los grupos de interés con los cuales se relaciona.

II.1.3.1. Trabajo infantil

Los directores y colaboradores deben asegurarse de que Paracel no utilice en sus operaciones el trabajo infantil ilegal. En el caso que tengan la sospecha de que en la empresa o alguna de sus áreas estén trabajando niños o menores de edad, el director o colaborador tiene la obligación de comunicarlo de forma inmediata a su superior.

La edad mínima para trabajar estará determinada por la legislación nacional. Los niños no deben ser empleados para desempeñar ningún trabajo que, por su naturaleza o por las circunstancias en que es realizado, pueda perjudicar su salud física, mental o moral, desempeño escolar, seguridad o su espíritu, o que deba ser realizado en lugar subterráneo o bajo agua.

II.1.3.2. Trata de personas y trabajo forzoso

Los directores y colaboradores se abstendrán de violar los derechos humanos que protegen especialmente a los trabajadores consagrados en la Constitución del Paraguay, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. No deben incurrir en o beneficiarse del uso del trabajo forzado u obligatorio.

Todo empleo en Paracel es voluntario y contarán con su correspondiente contrato laboral; los colaboradores son libres de finalizar su contratación o de abandonar su puesto de trabajo conforme la ley.

II.1.4. Condiciones laborales

II.1.4.1. Trato justo

Paracel proporcionará a sus directores y colaboradores un entorno laboral seguro, saludable y libre de violencia y de trato inhumano. Paracel tiene una política de tolerancia cero ante cualquier tipo de abuso o violencia, incluyendo, pero sin limitarse a, el acoso y abuso sexual, castigos físicos, tortura, coacción física o psicológica, abusos verbales, y cualquier otro tipo de amenaza o actitud intimidante, especialmente si se dan en un contexto de relaciones jerárquicas y de subordinación.

II.1.4.2. No discriminación

Las políticas de empleo de Paracel deberán estar libres de sesgos relacionados con cuestiones de raza, etnia, color, origen nacional, edad, afección médica, discapacidad, género, embarazo, estado civil, condición social, orientación sexual, religión, preferencias políticas, creencias filosóficas, ideales sindicales u otros motivos prohibidos por las leyes en vigencia. Las condiciones de trabajo y las políticas de contratación deberán estar basadas en criterios de evaluación objetivos.

En Paracel los colaboradores deben ser tratados con respeto y dignidad, proporcionando las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y la promoción profesional, garantizando la equidad y asegurando la ausencia de factores de discriminación.

Los criterios de evaluación de desempeño de Paracel se fundan en la idea de meritocracia y las decisiones con respecto a la contratación, promoción y remuneración de sus colaboradores estará guidas por indicadores y criterios objetivos.

II.1.4.3. Compensación

En Paracel se pagará al menos el salario mínimo legal aplicable y vigente de acuerdo con las reglamentaciones locales a sus colaboradores (incluyendo a los que se les paga en base a una tasa fija por unidades producidas).

Además, se compensará a los colaboradores por las horas extras de acuerdo a la legislación y los convenios colectivos de trabajo. Cuando se solicite a los colaboradores que trabajen horas extraordinarias debe ser conforme la ley laboral y tomarse en cuenta los intereses, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, y los riesgos intrínsecos del trabajo.

Se deben respetar las leyes y las regulaciones que prohíben las horas extraordinarias obligatorias y no remuneradas.

Paracel garantiza que no habrá inequidades salariales basadas en ninguno de los aspectos mencionados en el apartado II.1.4.2.

II.1.4.4. Asociación libre

Paracel garantiza a sus colaboradores el derecho a la libre asociación y a la negociación colectiva sin que de su ejercicio derivaren represalias.

II.1.4.5. Prácticas laborales

Paracel garantiza el cumplimiento, en todo momento, de la legislación laboral aplicable en el lugar donde Paracel realice sus actividades, de conformidad con los convenios colectivos y convenciones vigentes.

II.1.5. Anticorrupción

II.1.5.1 Pagos ilegales y ventajas indebidas.

Los directores y colaboradores no ofrecerán pagos de facilitación o cualquier otro tipo de pago ilegal, ni recibirán pagos ilegales de ningún cliente, proveedor, agente, representante del gobierno, o entidad privada, para influir en cualquier acto o decisión a su favor o el de Paracel, incluida, por ejemplo pero sin limitarse a, la obtención de licencias y / o autorizaciones de operación de las autoridades locales.

Se prohíbe el recibo, entrega y/o promesa de dinero u otros de valor, directa o indirectamente destinado a obtener algún beneficio o ventaja que sean indebidos y/o ilegales.

Esta prohibición se aplica incluso si no se viola la ley local.

II.1.5.2 Fraude y engaño

Los directores y colaboradores no deben actuar de manera fraudulenta, actuando de manera falsa, robando o realizando cualquier tipo de conducta ilícita o inconsistente con los términos de este Código. Asimismo, comportarse conforme este Código no significa solamente cumplir con las leyes y demás normas internas, sino que todos deben trabajar con una conducta íntegra y tratando a todos con respeto, en el entendimiento que estos comportamientos fortalecen una cultura organizacional exitosa.

II.1.5.3. Regalos / cortesías comerciales

Se prohíbe a los directores y colaboradores ofrecer o dar regalos a funcionarios públicos y/o privados, así como recibirlos por parte de los mismos, cuando dichos regalos pudieren ser razonablemente percibidos como incentivos, cuando tal acción represente un incumplimiento a las leyes y regulaciones, o cuando tal acción pudiere incomodar o afectar en forma negativa la imagen y reputación de Paracel o, en cualquier caso, cuando dicha conducta sea contraria a este Código. En caso de dudas el director o colaborador deberá consultar con el Comité de Cumplimiento el cual deberá expedirse de forma escrita. La consulta será obligatoria cuando el valor del bien sobrepase los USD 50.00 (o su equivalente en moneda local).

II.1.5.4. Lavado de dinero, financiamiento del terrorismo y financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva.

Los directores y colaboradores son responsables de cumplir con las leyes vigentes y aplicables contra el lavado de activos, el financiamiento del terrorismo y la financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva. Esto incluye, la obligación de llevar a cabo un apropiado control de antecedentes con información disponible antes de establecer una relación comercial con un tercero, para asegurarse de que aquél sea de confianza, calificado, y que esté involucrado en un negocio legítimo.

II.1.6. Conflicto de Interés.

En caso de existir conflictos de interés, ya sea reales o presuntos, en el trato con los proveedores, clientes y otras personas que tengan relaciones de negocios con Paracel, los directores y colaboradores afectados deberán declararlos en forma expresa, oportuna y transparente ante el Comité de Cumplimiento, de forma de que se puedan adoptar las decisiones correspondientes.

II.1.6.1. Relación de Parentesco

II.1.6.1.1. No están permitidas las relaciones de pareja entre colaboradores de la misma área, y entre subordinado y superior de cualquier nivel en las que se pueda generar conflicto de intereses, en función de la definición que al respecto emita el Comité de Cumplimiento. Ante la existencia de relaciones de pareja entre colaboradores, es obligación notificar al área de Talento Humano. Se analizará las circunstancias en cada caso y se definirán las medidas a ser aplicadas.

II.1.6.1.2. Los responsables de los distintos niveles jerárquicos deberán evitar el empleo de sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad; en los casos en que fuere necesario contratar a una persona que incumple estos límites, no podrán estar en

puestos que compartan o afecte la responsabilidad en actividades de control o fiscalización; y se dará única y exclusivamente con la autorización del Comité de Cumplimiento.

II.1.7 Protección de la información

Toda la información a la cual los directores y colaboradores puedan tener acceso en el desarrollo de sus funciones tendrá siempre el carácter de confidencial, y solo podrá ser utilizada para propósitos relacionados con el trabajo dentro de Paracel. Se prohíbe el uso o entrega de la información a terceros no autorizados, así como el uso de dicha información en beneficio propio o en beneficio de terceros, de manera contraria a lo establecido en las leyes o en forma perjudicial a los intereses de Paracel o de sus clientes o proveedores.

II.1.7.1. Seguridad de la información

Los directores y colaboradores deben proteger la información confidencial y de propiedad de otros, incluida la información personal, del acceso no autorizado, la destrucción, el uso, la modificación y la divulgación, mediante el empleo de procedimientos de seguridad físicos y electrónicos apropiados, y cumplir siempre con las leyes locales e internacionales aplicables y vigentes en materia de datos, información, privacidad y confidencialidad.

II. 7.2. Propiedad intelectual

Los directores y colaboradores deben cumplir con todas las leyes aplicables que rigen los derechos de propiedad intelectual, incluidas las protecciones contra el empleo y divulgación no autorizado de patentes de invención, dibujos y modelos industriales, derechos de autor y marcas comerciales, y deben informar a Paracel si hubo alguna violación a la propiedad intelectual de Paracel.

II.2. PROVEEDORES, CLIENTES Y COMSUMIDORES

II.2.1. Prácticas de mercadotecnia responsable

II.2.1.1 Todos los proveedores que sean contratados para comunicar un mensaje en nombre de Paracel, en particular las agencias de publicidad y comunicación, deben tener presente los valores éticos universales, entendiendo por éstos la unidad familiar, la integridad física y emocional de las personas, el respeto a los derechos universales de los niños, niñas y adolescentes, de las mujeres, personas con discapacidad, adultos mayores, personas de cualquier raza, etnia o condición social.

II.2.1.2. La comunicación para la promoción de los productos de Paracel será legal, decente, honesta, verdadera, conforme a los principios de competencia justa y garantizando el derecho de los consumidores y usuarios a ser debidamente informados.

II.2.1.3. Paracel debe rechazar sea directa o indirectamente, el patrocinio de promociones o publicidades que contengan elementos de vulgaridad, apología a la violencia o muerte, consumo de alcohol o drogas y cualquier otro componente que vulnere o afecte los derechos universales de los niños, niñas y adolescentes, de las mujeres, personas con discapacidad, adultos mayores, personas de cualquier raza, etnia o condición social.

II.2.1.4. Paracel no utilizará los defectos o debilidades de los productos o los servicios de sus competidores, a favor de las publicidades que se realicen o produzcan.

II.2.2. Estándares de Calidad

Paracel tendrá el compromiso de mantener los más altos estándares de calidad en la compra, fabricación, distribución y comercialización de sus productos. Estos estándares de calidad se deberán ajustar a los requerimientos de los clientes cuando aquéllos fueren más elevados.

II.2.3. Relación con los proveedores, clientes y consumidores

Las relaciones de Paracel con sus proveedores y clientes deben estar basadas en el respeto mutuo, la competencia justa, en cumplimiento a las normas de defensa a la competencia.

Los directores y colaboradores deben ofrecer a los proveedores, clientes y consumidores un trato equitativo, respetuoso y honesto (libre de fraudes) en cada transacción, proporcionando productos y servicios con la mayor calidad.

Nunca se pretenderá obtener ventajas indebidas de los clientes. La relación con los mismos debe enfocarse en generar relaciones de largo plazo basados en el conocimiento mutuo y la confianza.

II.3. COMUNIDAD

II.3.1. Relación con la comunidad

II.3.1.1. Paracel debe escuchar los reclamos y sugerencias sobre el impacto de sus actividades en la comunidad.

II.3.1.2. Paracel debe demostrar su compromiso con el crecimiento económico y social de las comunidades en las que opera, a través de la creación y sostenimiento de fuentes de empleos y desarrollando programas sociales o comunitarios de manera participativa.

II.3.1.3. Paracel debe aplicar sus conocimientos y experiencia para ayudar a enfrentar los desafíos económicos, medioambientales y sociales en las comunidades donde opera, trabajando de manera conjunta con entidades públicas y privadas competentes.

II.4. GOBIERNO

II.4.1. Principios Generales.

II.4.1.1. Paracel no se prestará a manipulación de ofertas en procesos licitatorios.

II.4.1.2. Paracel no se opone a que los directivos y colaboradores participen en actividades proselitistas que les permitan reflejar sus opiniones y compromisos individuales, siempre que ello tenga lugar fuera de las instalaciones y propiedades de Paracel y no afecte la prestación de sus tareas. Tampoco podrán ser utilizados en estas actividades ningún bien o activo de Paracel, incluyendo pero sin limitarse a los vehículos de la empresa.

II.4.1.3. Los recursos y la reputación de Paracel no pueden ser utilizados para ningún tipo de actividad político-partidaria.

II.4.1.4. Los directores y colaboradores que se desempeñan en alguna nucleación política no deberán ejercer presión directa ni indirecta sobre colaboradores para que hagan contribuciones o participen en respaldo de un partido político o candidato.

II.4.1.5. Los contratos y los convenios firmados con el poder público deben cumplir con la ley aplicable, con el objetivo de asegurar relaciones transparentes, justas y profesionales.

II.4.1.6. Todos los tratos, trámites y relaciones que en representación de Paracel se tengan con dependencias o funcionarios gubernamentales, deberán llevarse a cabo en concordancia con las leyes.

II.5. MEDIO AMBIENTE

II.5.1. Protección del Medio Ambiente, la Salud y la Seguridad en el Trabajo

Paracel debe establecer un sistema de gestión adecuado para el medioambiente, la salud y la seguridad laboral de todos involucrados en las operaciones de acuerdo con las leyes locales.

Paracel deberá obtener y mantener actualizados todos los permisos y registros ambientales obligatorios.

II. 5.1.1. Protección del Medio Ambiente

Paracel debe comprometerse activamente con la conservación del medioambiente, respetando las exigencias legales y comprometiéndose a cumplir en todo momento con la legislación ambiental aplicable, así como tratar de reducir el impacto ambiental de sus actividades.

Asimismo, Paracel asume el compromiso de cumplir y hacer cumplir a todos sus colaboradores y terceros que accedieren a sus establecimientos – sean éstos propios o de terceros – con la prohibición de realizar cualquier actividad que pudiere causar transformaciones en el ambiente de la vida silvestre en los establecimientos de Paracel y en las áreas protegidas aledañas, salvo debida autorización de las autoridades competentes. En particular, quedan comprendidos en dicha prohibición el maltrato y la caza de fauna silvestre.

II.5.1.1.1. Reducción y tratamiento de residuos

Paracel deberá disponer de sistemas para garantizar la seguridad en la manipulación, el traslado, el almacenamiento, el reciclado, la reutilización o la gestión de residuos y los vertidos de aguas residuales. Cualquiera de estas actividades con riesgo potencial sobre la salud humana o medioambiental, debe ser adecuadamente gestionada, autorizada, tratada y controlada con anterioridad a su liberación al medioambiente.

II.5.2. Salud y Seguridad en el Trabajo

Paracel dispondrá y mantendrá el más alto grado de bienestar físico, mental, psicológico y social de sus colaboradores y contratistas, y trabajará en la prevención de enfermedades provocadas por las condiciones laborales, asegurando el cumplimiento de las leyes de salud, seguridad e higiene laboral.

Se protegerá la salud, la seguridad y el bienestar de los colaboradores, contratistas, subcontratistas, visitantes y otros que puedan verse afectados por las actividades de Paracel.

III. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

El incumplimiento de cualesquiera disposiciones de este Código por parte de un director, colaborador o proveedor podrá ser causa de terminación justificada de su relación contractual con Paracel.

III.1. Comunicación interna

El Comité de Cumplimiento establecerá los mecanismos para la divulgación y difusión de los valores y lineamientos establecidos en este Código entre los colaboradores, directores, proveedores, representantes y / o socios de Paracel. A los efectos de una plena comprensión y entendimiento de los términos de este Código, Paracel deja constancia que respeta el idioma de cada uno de sus colaboradores. En consonancia con ello, este Código se encuentra a disposición en inglés, español y portugués. En caso de existir alguna posible contradicción entre las versiones mencionadas, prevalecerá la escrita en idioma español.

III.2. Monitoreo y auditoria

Se deben mantener registros con información confiable y precisa para demostrar el cumplimiento de los principios y el actuar de acuerdo con las disposiciones de este Código.

En caso de incumplimiento de este Código, Paracel se reserva el derecho de determinar medidas correctivas y directrices para sus directores y colaboradores, además, determinar la suspensión o interrupción de la relación contractual.

III.3. Comité de Cumplimiento

Para asegurar el cumplimiento de este Código, Paracel S.A. cuenta con un Comité de Cumplimiento (“**Comité**”), el que podrá actuar por propia iniciativa o mediante denuncia realizada de buena fe por cualquier director, colaborador, proveedor o tercero con relación directa e interés comercial o profesional legítimo.

Cada miembro de Paracel tiene el compromiso de velar por el cumplimiento de este Código y de presentar formalmente las observaciones consideradas pertinentes al Comité (en la persona de alguno de sus miembros) o haciendo uso de los medios de comunicación establecidos para el efecto.

III.3.1. Conformación del Comité

Está integrado por hasta 5 (cinco) miembros titulares (siempre cantidad impar y no menos de 3) y 3 (tres) suplentes (no menos de 2) que serán designados por el Directorio de Paracel S.A. entre gerentes, jefes de área y al menos un representante de los colaboradores y un asesor externo. La elección de los miembros será por el plazo de 2 año o el que indicare el acto de designación, sin limitaciones en cuanto a las veces o periodos que una persona puede integrar el Comité.

En el caso que uno de los puestos quede vacante, el Comité seleccionará el suplente reemplazante a quien se le cursará la invitación.

Todo nuevo miembro titular del Comité será evaluado sobre su conocimiento con relación a este Código, previa inducción realizada.

El Comité gozará de plena independencia en el manejo de los asuntos de su competencia, sin que el Directorio u otras autoridades de Paracel puedan excluir al Comité de los asuntos que son de su exclusiva competencia ni tomar represalias contra los miembros del Comité por las acciones realizadas en el ejercicio de sus funciones como tales.

III.3.2. Cargos funcionales del Comité.

A ser electos por votación interna, de forma rotativa entre quienes lo integran.

- Presidente
- Vicepresidente
- Secretaría y Comunicación

- Miembros

III.3.3. Funciones del Comité.

- Dar seguimiento a la aplicación de este Código de manera justa, a través del cumplimiento de los planes de comunicación, capacitación y evaluación de desempeño.
- Realizar reuniones (presenciales o telemáticas) trimestrales ordinarias para la revisión, evaluación y toma de acciones con relación a las denuncias recibidas.
- Estudiar las observaciones recibidas y definir las medidas a tomar, incluyendo recomendaciones para la aplicación de medidas o sanciones.
- Convocar a reuniones extraordinarias en cualquier momento, cuando algún caso lo amerite.
- Llevar un registro escrito (actas, minutas, etc.) de todas las reuniones y mantener informada al Directorio de Paracel S.A.
- Revisar anualmente el contenido de este Código y recomendar su actualización o modificación al Directorio de Paracel S.A.
- Asegurar la realización de la inducción de este Código a los nuevos integrantes del Comité y de Paracel.
- Asegurar que no haya represalias contra denunciadores y proteger su identidad en el caso que sea requerido.

III.4. Medios de comunicaciones para denuncias.

Las comunicaciones realizadas al amparo de este Código, ya sea que contengan denuncias de incumplimiento o consultas relativas a su interpretación o aplicación, podrán realizarse a través de cualquiera de los siguientes medios:

1. Línea telefónica N°: *1177/ +595 982 938 820
2. Correo electrónico a la dirección: etica@paracel.com.py
3. Buzón de sugerencias.
4. Nota impresa dirigida al Comité.

III.5. Confidencialidad

Paracel garantiza el tratamiento confidencial y responsable de las denuncias, quejas y sugerencias, así como la preservación del anonimato e integridad del denunciante, garantizando la no aplicación de represalias a quienes actúen de buena fe.

IV. REVISIÓN DEL CONTENIDO

Este documento fue revisado por:

- El Estudio Jurídico Vouga Abogados (Paraguay)
- El Estudio Jurídico Pacheco Neto Sanden Teisseire Advogados (Brasil)
- El Estudio Jurídico Ruiz Díaz Asociados (Argentina)

Aclaración:

En este documento se adoptó la terminología del masculino genérico para hacer referencia a hombres y mujeres por igual. Éste es un recurso que únicamente busca dar uniformidad, sencillez y fluidez a la composición, y a la lectura del texto. No disminuye, en absoluto, el compromiso con el que Paracel aborda la igualdad de género.