

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA



*Trust and
dynamism*



HACER
LO CORRECTO



MENSAJE DE NUESTRO DIRECTOR GENERAL

Estimados colegas,

El sector agroindustrial ha desempeñado un papel cada vez más importante en la economía paraguaya en los últimos 20 años. En términos de valores, no sólo ha contribuido al crecimiento, sino que también ha tenido un enorme impacto en nuestra comunidad, convirtiéndose en uno de los principales creadores de empleo para miles de paraguayos y sus familias. Nuestro país ha producido un promedio de casi 17 millones de toneladas métricas en los últimos años, considerando las producciones de soja, maíz, trigo y arroz. Como principal exportador de soja de Paraguay en 4 de los últimos 7 años, SODRU Paraguay se alinea con dicha contribución, desempeñando una participación directa en este negocio desde nuestra llegada, en 2014.

En este sentido, es sumamente necesario seguir sumando mejoras en su profesionalismo y ética de trabajo. Como resultado, tenemos el orgullo de presentar nuestro Código de Ética y Conducta, que viene junto con la implementación del Programa de Integridad de SODRU Paraguay. Este libro será la guía para todos nuestros empleados en el desarrollo de nuestros negocios entre colegas y con socios externos (terceros) dentro de la guía de buenas prácticas de nuestra empresa y dando el ejemplo en todo momento.

El Programa de Integridad refuerza nuestra misión, visión y valores, asegurándonos de que nuestra forma de hacer negocios respete a las personas y no persiga el beneficio a cualquier precio, sino que se base en mantenerse al margen de los malos hábitos y de la forma incorrecta de participar en este mercado, realizando transacciones de buena fe. Estamos firmemente convencidos de que mantener una actitud innegociable frente al comportamiento no ético, nos pondrá en el buen camino. El radio de acción debe ir desde nuestro personal al resto de participantes en la cadena de valor (proveedores, autoridades, contrapartes).

Mis más sinceros deseos para que todos tengan una buena lectura y me gustaría aprovechar la oportunidad para animar a todos a no dudar y a estar siempre orgullosos de **hacer lo correcto!**

José Osvaldo Vergara Vega
Director General
SODRU PARAGUAY



ÍNDICE

1

Aplicación y concordancia con los principios de integridad del Grupo SODRU

2

Objetivo del Código de Conducta

3

Misión, visión y valores de la Compañía

4

Función social de la Compañía

5

Cultura, estándares de conducta y prácticas perjudiciales

6

Riesgos y Políticas Internas

7

Cómo reportar una conducta indebida

8

Disposiciones finales





1. Aplicación y concordancia con los principios de integridad del Grupo SODRU

Este Código de Ética y Conducta ("Código de Conducta") es aplicable a los empleados de todos los niveles de SODRU Paraguay S.A. (la "Compañía" o "SODRU"), incluyendo, pero no limitado a, directores y gerentes de la Compañía, así como a terceros que actúen en representación de la Compañía (los "Colaboradores") y partes interesadas, según sea el caso.

Si bien este documento está estrictamente alineado con los principios generales del Código de Ética, Comportamiento y Conducta del Grupo SODRU, con el fin de respetar la cultura, la práctica y las leyes locales, este Código de Conducta busca atender las demandas y necesidades paraguayas (y extranjeras, según sea el caso) para su correcta adecuación.

El Código de Ética, Comportamiento y Conducta del Grupo SODRU puede consultarse en el portal interno de la Compañía.



2. Objetivo del Código de Conducta

El objetivo del Código de Conducta es definir los estándares profesionales a los que la Compañía aspira en todas sus actividades, así como los estándares que la Compañía espera de sus Colaboradores. El Código de Conducta buscará describir, de forma simple, objetiva y transparente, la conducta esperada de parte de los Colaboradores en el desempeño de sus actividades diarias, ya sea entre sus compañeros de trabajo, o en representación de la Compañía ante terceros.

Este Código de Conducta reafirma el compromiso del *top management* de la Compañía con el Programa de Integridad, reforzando la misión, visión y valores que guían los principios de la Compañía.

El Código de Conducta no pretende agotar todas las directrices relativas a la conducta esperada de parte de los Colaboradores, sino establecer premisas generales para el desempeño de las actividades.



3. Misión, visión y valores de la Compañía



MISIÓN

Proporcionar al mercado global materias primas seguras, de alta calidad y disponibles y que son utilizados en la industria alimentaria para mejorar la calidad de vida en todas partes.



VISIÓN

Nuestro objetivo es convertirnos en un socio prioritario global para nuestros clientes, utilizando cadenas de suministro eficaces y una producción moderna. Confiamos en que nuestro deseo de prosperar en el mundo solo es posible con la cooperación con nuestros clientes.



VALORES

Gente. Nuestra pieza fundamental es el éxito de las personas. Estamos orientados a mejorar, crecer y desarrollarlos en la compañía para asegurar su prosperidad y calidad de vida.

Flexibilidad. Nos expandimos a nuevos mercados globales y utilizamos nuevas oportunidades.

Calidad. Proveemos a nuestros clientes la mejor calidad de productos para que puedan encontrarse con sus requerimientos.



3. Misión, visión y valores de la Compañía (continuación)



VALORES

Seguridad. Las normas de seguridad son una prioridad para nosotros.

Legitimidad. Seguimos y aplicamos las leyes y monitoreamos que todo se adecue de acuerdo a ella de manera rápida.

Responsabilidad. Siempre cumplimos nuestros compromisos íntegra y puntualmente.

Eficacia. Luchamos por lograr los mejores resultados de manera eficiente.

Honestidad. Somos honestos y objetivos en nuestras relaciones con empleados y socios de negocios.

Profesionalismo. Desarrollamos y entrenamos a nuestros colaboradores ayudándoles a lograr su total potencial.

Ecología y entorno. Somos conscientes de nuestra responsabilidad ecológica.



4. Función social de la Compañía

Los negocios de la Compañía observan una finalidad social, es decir, la Compañía actúa para cumplir un beneficio para toda la sociedad, por ejemplo: recaudar impuestos - que posteriormente serán aplicados en educación - crear empleos, proteger la salud de sus Colaboradores y de terceros involucrados en sus actividades, proteger el medio ambiente, entre otros.

En este sentido, la Compañía tiene la obligación de reforzar a sus Colaboradores a que actúen buscando como fin último no sólo el lucro, sino que la Compañía también alcance su función social. Por lo tanto, a través de las acciones diarias de la Compañía, se colabora con la mejora del sistema educativo, se promueve la protección del medio ambiente, se garantiza la salud y la seguridad de las personas, entre otros.

5. Cultura, estándares de conducta y prácticas perjudiciales

Como se refleja en nuestro primer valor, la piedra angular de la cultura SODRU son las personas. Seguimos los principios de respeto y confianza mutuos y también entendemos que todos los Colaboradores deben interactuar, sin importar el nivel jerárquico, para tratar los asuntos de la Compañía o plantear sus preocupaciones si lo consideran oportuno. Dichos principios son los de "Puertas Abiertas" y "*Speak Up*":



5. Cultura, estándares de conducta y prácticas perjudiciales (continuación)

Puertas Abiertas

"Puertas Abiertas" es un principio de comunicación en el que los jefes, supervisores, directores y miembros de la dirección dejan la puerta de su oficina "abierta" para fomentar la apertura y la transparencia con los Colaboradores. Por lo tanto, se anima a los Colaboradores a entrar y conversar siempre que sientan la necesidad de reunirse y hacer preguntas, discutir sugerencias y abordar problemas o preocupaciones con la dirección.

Speak Up ("Si ves algo, habla")

Los Colaboradores que plantean inquietudes ayudan a la Compañía identificando problemas y ofreciendo oportunidades de adaptación e innovación. Al alzar la voz, los Colaboradores dan a la Compañía la oportunidad de revisar el problema y actuar en consecuencia. La Compañía cree que alzar la voz es clave para mantener la reputación y el éxito de la Compañía.

Los Colaboradores son responsables de promover la cultura corporativa en sus equipos y en la organización en general. Este es el objetivo último y también es la responsabilidad de todos.





5. Cultura, estándares de conducta y prácticas perjudiciales (continuación)

En cuanto a las normas de conducta, la base fundamental del comportamiento de la Compañía y de los Colaboradores en las actividades diarias es el respeto a la ley y a las personas, de acuerdo con los valores de la Compañía. En este sentido, además de los valores y de la propia ley, la Compañía espera de sus Colaboradores que desarrollen sus actividades con respeto, cortesía y educación en todas las relaciones entre sí o con terceros. Además, los Colaboradores deben guiarse por la buena fe en la conducción de los negocios de la Compañía. Asimismo, la Compañía no tolera ningún tipo de prejuicio, ya sea relacionado con la orientación sexual, el género, la raza o cualquier otro tipo.

Por último, los Colaboradores deben abstenerse de todo acto contrario a la ley y a las buenas costumbres, como corrupción, fraude, conflicto de intereses, acoso (moral y sexual), uso de información privilegiada, competencia ilícita, conspiración, blanqueo de capitales, latrocinio o hurto, violación de la protección de datos, tráfico de influencias, etc. La descripción de tales actos se detalla en el Manual de Cumplimiento de la Empresa, accesible [aquí](#).





6. Riesgos y Políticas Internas

Como en cualquier actividad empresarial, la Compañía está sujeta a diversos riesgos, no sólo los inherentes al negocio. En este sentido, además de practicar las conductas de acuerdo con este Código de Conducta, los Colaboradores deben seguir políticas específicas para cada área en relación a su actividad.

El Código de Conducta es la base de varias políticas internas locales de la Compañía ("Políticas Internas") - cada una específica de su área o actividad - con el fin de respetar la cultura, la práctica y la legislación locales.

Las políticas de la Compañía deben considerarse en materia de salud y seguridad y medio ambiente, gestión financiera y contabilidad, tributaria, gestión de riesgos operativos, inversiones, compras, recursos humanos, tecnologías de la información, almacenamiento y calidad de los productos y logística. Dichas políticas deben abordar, entre otros aspectos, la responsabilidad corporativa y personal, la legislación y los controles comerciales en función de la naturaleza del área.





6. Riesgos y Políticas Internas (continuación)

Para mantener las políticas actualizadas, se realizarán análisis de riesgos periódicos de las áreas. Así, las políticas se actualizarán, según sea necesario, de acuerdo con el seguimiento de los riesgos. Los responsables de las áreas, que colaborarán con el seguimiento y actualización de las políticas, deberán presentarlas a sus equipos, realizando la formación periódica necesaria, según el calendario acordado con el Departamento de Cumplimiento de acuerdo con el Programa de Integridad.

Para estar en concordancia con los procedimientos del Grupo, los responsables de cada área guiarán a sus equipos para que constaten cómo se relacionan las políticas locales con las políticas del Grupo SODRU.

Las Políticas Internas pueden consultarse en el portal interno de la Compañía.



7. Cómo reportar una conducta indebida

Todos los Colaboradores tienen el deber de denunciar cualquier situación que parezca violar el Código de Conducta - incluyendo conductas indebidas, actividades indebidas o ilegales, así como represalias o acciones negativas hacia un Colaborador por denunciar una conducta indebida de acuerdo con las disposiciones establecidas en el presente documento.

Reforzando el principio de *Speak Up*, los Colaboradores que hablan cuando observan una mala conducta ayudan a reducir los riesgos y evitan que los posibles problemas se conviertan en grandes escándalos y errores costosos. Guardar silencio sobre una posible conducta indebida podría empeorar la situación y socavar la confianza, y se considera una infracción del presente Código de Conducta.

La **denuncia** puede ser realizada por el Colaborador (el "Denunciante") **de cualquier forma - ya sea verbal y/o escrita - a cualquiera de los siguientes canales disponibles o a todos ellos:**

Jefe de línea, Recursos Humanos, Departamento de Cumplimiento, Departamento Legal, Auditoría Interna y/o al correo electrónico abuse@py.sodru.com.





7. Cómo reportar una conducta indebida (continuación)

En general, es recomendable que el Denunciante trate primero de resolver el problema con su superior inmediato. Si el Denunciante considera que no es apropiado, puede informar a cualquiera de los canales.

Canal de denuncias de un proveedor tercerizado

Si el Denunciante no se siente cómodo informando a los canales anteriormente indicados, SODRU proporciona un canal de línea directa, seguro y confidencial, gestionado por un proveedor independiente. El hecho de que un tercero gestione un servicio de línea directa de la Compañía refuerza la confidencialidad y el anonimato del servicio, y al mismo tiempo garantiza a los Colaboradores que no hay parcialidad ni información deshonestas en las denuncias. Los canales de línea directa disponibles son los siguientes:

- Número: 0098 005420196
- En línea: “Sección de Denuncias” en la página web oficial de la Compañía o accediendo al link <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/es/gui/86430/index.html>

Se garantiza la confidencialidad de la identidad del Denunciante, si éste así lo solicita, así como la no-represalia de los denunciantes de buena fe.





8. Disposiciones finales

Actualización y modificaciones del Código de Conducta

Todas y cada una de las disposiciones establecidas en el Código de Conducta podrán ser actualizadas periódicamente con el fin de ajustar los estándares profesionales y las guías de conducta a las leyes promulgadas más recientemente y a las mejores prácticas corporativas. Cualquier actualización o ajuste será debidamente notificado a todos los Colaboradores y todos ellos recibirán la formación pertinente.

Privacidad de los datos

La Compañía reconoce y respeta el derecho a la intimidad (artículo 33 de la Constitución Nacional), a la inviolabilidad del patrimonio documental y la comunicación privada (artículo 36 de la Constitución Nacional) y a la protección de los datos personales de sus Colaboradores (Ley N° 6534/20 de Protección de Datos y sus modificaciones); por lo que también deberán velar por la debida protección de los datos personales, pertenecientes o no a los Colaboradores, a los que tengan acceso, en los términos de las disposiciones legales de protección de datos aplicables para Paraguay.



8. Disposiciones finales (continuación)

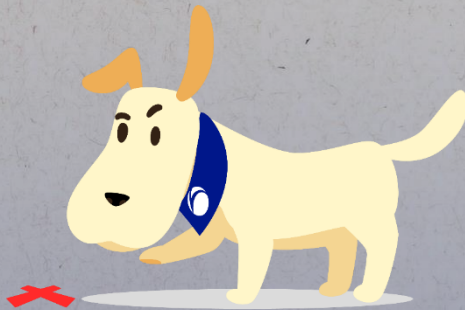
Privacidad de los datos

Al mismo tiempo, la Compañía tiene la obligación de implementar mecanismos y procedimientos que garanticen el respeto a este Código de Conducta. Para ello, teniendo en cuenta el derecho de propiedad sobre los equipos utilizados por los Colaboradores (ejemplo: hardware y software), así como el poder de dirección, la Compañía controla y monitorea las herramientas tecnológicas utilizadas por los Colaboradores, pudiendo monitorear y rastrear las actividades de los Colaboradores en el ambiente de trabajo, incluyendo el correo electrónico corporativo. Es decir, la Compañía puede verificar los mensajes tanto desde el punto de vista formal como materialmente necesario o, aún, en relación al contenido para fines de investigación de cuestiones de integridad.

El Departamento de Cumplimiento está a su disposición en caso de preguntas sobre el Código de Conducta o del Programa de Integridad para ayudar a todos a **¡hacer lo correcto!**



¿HAS VISTO ALGO
SOSPECHOSO O ALGUNA
ACCIÓN QUE INFRINJA
NUESTRO CÓDIGO DE
CONDUCTA Y ÉTICA?



DENUNCIÁ AL CORREO ELECTRÓNICO abuse@py.sodru.com
PODES MANTENER LA CONFIDENCIALIDAD DE TU IDENTIDAD
LLAMANDO A 0098 005420196 O INGRESANDO A
<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/86430/index.html>

Trust and dynamism



SODRU