



CÓDIGO DE ÉTICA

“Nuestro compromiso es con la práctica de valores éticos y buenas costumbres que revelen el carácter de la organización y de quienes trabajan en ella. Este documento tiene como objetivo divulgar las conductas que consideramos compatibles con las prácticas de valores éticos y morales en nuestra empresa”





Contenidos

Contenidos	1
Presentación.....	2
Principios y Valores	3
Misión/Visión/Propósito.....	3
Política de Gestión Integrada.....	5
Nuestra historia.....	6
Definiciones Básicas.....	7
Conducta Profesional.....	8
Fallas en la Conducta.....	9
Información Confidencial.....	11
Prevención y Lavado de Dinero y Combate al Terrorismo.....	11
Donaciones a Entidades.....	12
Buenas Prácticas, Convivencia Institucional e Interpersonal.....	12
Penalizaciones por Violaciones.....	15
Divulgación.....	16
Canal de Denuncias.....	16

1. Presentación

Este Manual define Políticas de Gestión y conducta profesional, tiene por objeto presentar lo que Lar Paraguay hace y se propone hacer en cuanto a su gobierno y gestión, enfocado en la conducta y buenas prácticas profesionales, traducándose en la satisfacción de las necesidades de colaboradores, clientes, proveedores., empleados y demás grupos de interés en la búsqueda continua de mejoras en sus procesos, negocios y resultados.

Actuar con base en principios éticos es el camino que seguir, como manifestación de las responsabilidades de nuestra empresa. Con este documento interno buscamos fortalecer y transformar Principios y Valores en actitudes, comportamientos y buenas prácticas empresariales, valorizando la cultura organizacional.

El Manual de ética y Conducta debe ser para uso y conocimiento amplio a todos los colaboradores de LAR, siendo un referente de compromiso y creencias, contribuyendo a la mejora del clima laboral y la gobernanza, así como al fortalecimiento de la cultura empresarial enfocada al desarrollo sostenible.

Alta Dirección

2. Principios y Valores

- Respeto por las personas y el medio ambiente;
- Ética y Honestidad;
- Compromiso con los resultados;
- Innovación y aprendizaje continuo;
- Integridad con proveedores, clientes y comunidad;
- Creer en Dios.

3. Misión / Visión / Propósito

Misión

“Promover el desarrollo económico y social de los clientes y la comunidad, de forma sostenible, a través del aumento de la productividad agrícola”.

Visión

"Ser la mejor empresa del agronegocio paraguayo, siendo percibida por los clientes a través de la excelencia en nuestros productos y servicios".



Propósito

“Cooperar para mejorar la vida de las personas.”

Este propósito refleja la esencia misma que mueve a Lar desde su fundación hasta nuestros días, y es también un compromiso fundamental en todas las acciones futuras.

4. Política de Gestión Integrada

- ▶ Recibir, beneficiar e industrializar la producción agropecuaria, agregando valor a las cadenas productivas;
- ▶ Adquirir y suministrar insumos, productos y servicios en cumplimiento con los requisitos regulatorios aplicables y demás aspectos legales, con enfoque en la satisfacción y seguridad de los asociados y clientes;
- ▶ Buscar la excelencia a través de la mejora continua de las personas, procesos, productos y servicios;
- ▶ Organizar y capacitar a los trabajadores y a la familia asociada, propiciando su desarrollo económico y social;
- ▶ Respetar los intereses de los asociados, empleados, la comunidad y demás partes interesadas, garantizando los principios de responsabilidad social;
- ▶ Proporcionar y fortalecer una cultura de prevención, a través de lugares de trabajo seguros y preservando la integridad de los trabajadores y visitantes;
- ▶ Concientizar a los asociados, empleados y comunidad sobre la preservación del medio ambiente y el uso racional de los recursos naturales, cumpliendo los requisitos legales y mejorando el desempeño socioambiental;
- ▶ Reducir, reutilizar, reciclar y disponer correctamente los residuos generados;
- ▶ Garantizar el cumplimiento y la mejora del sistema de gestión, garantizando la seguridad, legalidad y autenticidad de los alimentos, y promoviendo operaciones responsables y sostenibles;
- ▶ Promover una gobernanza ética y transparente que fomente la innovación y la sostenibilidad en todas las prácticas de la Cooperativa.

5. Nuestra historia

Lar Paraguay SRL es una empresa que pertenece a Lar Cooperativa Agroindustrial originándose en el año 1996. Los Directivos de la Cooperativa Agroindustrial Brasil han decidido instalar en territorio paraguayo una empresa para atender el mercado de insumos agrícolas y acopio de granos de los productores que se dedicaban a la producción de soja, maíz y trigo.

Mientras pasaban los años, Lar Paraguay siguió creciendo y desarrollando nuevas unidades, hoy cuenta con 1.195 clientes que se encuentran distribuidos en cinco departamentos del país Caazapá, Caaguazú, Alto Paraná, Canindeyú y Itapúa.

Actualmente cuenta con 15 unidades, de las cuales 8 son propias y 7 alquiladas. Específicamente son 14 unidades de acopio de granos, y 1 Sede administrativa en Hernandarias, Alto Paraná. Su capacidad estática alcanza 267.500 toneladas.

Los productos comercializados con: Granos: Soja, Maíz, Trigo e Insumos Agrícolas: Fertilizantes, insecticidas, herbicidas, funguicidas. También se ofrecen servicios complementarios como Prestamos para costeo de la producción y Asistencia técnica al productor.

Con una gestión financiera eficaz, se hace posible el pago más rápido del mercado y la seguridad que el productor necesita. Hoy la empresa cosecha el fruto de la siembra mediante las sólidas relaciones de confianza con el agricultor, personas y empresas que apoyan las actividades diariamente.

6. Definiciones Básicas

Algunos conceptos básicos del comportamiento humano, esenciales y enfatizados para las normas de conducta profesional y comportamiento humano:

1. Etimológicamente: Ética de origen griego - éthos - costumbre, carácter. El hombre aparece en el centro de la política, la ciencia, el arte y la moral.
2. Filosófica: Disciplina u orientación del comportamiento humano, reflejando especialmente respecto de las normas, valores, prescripciones y exportaciones presentes en cualquier realidad social.
3. Moral: Conjunto de principios que deben observarse en el ejercicio de una profesión; parte de la filosofía social, que indica las normas a las que se sujetan las relaciones entre los diversos miembros de la sociedad.

Este documento interno de conducta profesional establece normas de comportamiento y de valores a seguir, los cuales se basan en principios legales, éticos, morales y buenos modales.

Su importancia radica en sensibilizar, aclarar y difundir los principios y valores humanos e interpersonales, para que el personal pueda ejercer con dignidad y honrar los actos profesionales que le compete.

Las normas y principios establecidos deben ser observados y seguidos por todos empleados de la empresa Lar Paraguay y sus unidades, pasantes y empresas tercerizadas que prestan servicios y público en general con quienes la empresa mantiene relaciones.

El presente Código Ético y Conducta Profesional tiene por objeto proporcionar directrices claras para conducir y orientar el trabajo, y debe estar presente en el ejercicio diario de las actividades.

7. Conducta Profesional

*Honestidad: Probidad, honradez, decencia y respeto en las relaciones personales y hacia con los bienes de terceros;

*Celo: Preocupación, diligencia y compromiso con las tareas emprendidas;

*Secreto: Discreción con conocimiento de la información comercial y corporativa;

*Competencia: Dedicación y constante capacitación para el puesto que ocupa;

*Prudencia: Cautela, precaución, consideración y sentido común en los juicios y decisiones;

*Humildad: Conocimiento de los propios límites, modestia y sencillez;

*Imparcialidad: Equidad e imparcialidad en las valoraciones y juicios;

*Justicia: Actitud de acuerdo con lo que es correcto y justo. *Fortaleza: Firmeza y responsabilidad ante los peligros inherentes a la propia existencia, así como a las adversidades y desgracias;

*Templanza: Moderación, moderación y sobriedad en las actitudes. Lar se esfuerza por un trato respetuoso, cortés, digno y no discriminatorio de cualquier persona, independientemente de su nivel jerárquico, cargo o función, o incluso como consecuencia de discriminación por motivos sociales, culturales, económicos, de raza, color, sexo, edad o religión.

8. Fallas en la Conducta

Se considerarán infracciones o faltas las siguientes:

- *Acoso sexual o moral de cualquier naturaleza;
- *Usar o transmitir a terceros, tecnologías, metodologías, know-how o información confidencial comercial, industrial o profesional de la empresa, clientes o proveedores, sin previa autorización.
- *No disponer adecuadamente de los bienes de la empresa (materiales e inmateriales) u obtener ventajas personales;
- *Hablar en nombre de la empresa cuando no esté autorizado o calificado para hacerlo;
- *Mantener relaciones comerciales, con personas naturales o jurídicas, cuando en virtud de la función o actividad si tiene influencia o autoridad en la decisión sobre negociaciones de productos o servicios, especialmente cuando hay favoritismo personal, amigos cercanos o miembros de la familia;
- *Teniendo un cargo directivo o similar, vienen a realizar actividades comerciales o profesionales externos, directos o indirectos, que puedan o vayan a competir con las actividades de la cooperativa o que se consideren perjudiciales para su negocio u objetivos;
- *Utilizar los sistemas y canales de comunicación de la empresa para la búsqueda, programación y FakeNews, rumores, pornografía y propaganda política partidista, entre otros análogos;

*Recibir pagos, obsequios, obsequios, viajes, alojamiento, beneficios de cualquier naturaleza, u otros que contravengan las prácticas comerciales, promocionales y publicitarias o que no cumplir con los criterios de proporcionalidad y sentido común;

*No cumplir con las normas de seguridad y medicina ocupacional, omitir su uso equipos de protección personal, preservación de la salud, la seguridad y el medio ambiente;

*Usar trabajo infantil y el trabajo de menores de 16 años, excepto en la condición de "jóvenes aprendiz" en la forma de la legislación especial aplicable;

* Consumir bebidas alcohólicas o drogas ilegales o estar bajo la influencia de estas, en el ambiente de trabajo;

*Obtener ventajas personales en cualquier proceso de negociación;

*Contratación de familiares para trabajar en el mismo sector o zona, bajo su subordinación

* Realizar acciones que arriesguen la salud y preservación del medio ambiente.

9. Información Confidencial

Toda la información puesta a disposición del empleado, con motivo del desempeño de sus funciones y actividades, en lo sucesivo denominadas simplemente como Información Confidencial, incluyendo, entre otros, cualquier y toda información oral y/o escrita transmitida y/o divulgada por empresa, se considerará confidencial, restringida y propiedad única y exclusiva de la empresa.

El empleado se asegurará de que dicha información no se divulgue de ninguna manera o divulgada a terceros y tomará los cuidados y precauciones apropiados para evitar el uso no autorizada por cualquier persona que, por cualquier motivo, haya tenido acceso a la información confidencial.

10. Prevención y Lavado de Dinero Combate al Terrorismo

LAR cumple con los requisitos para prevenir el lavado de dinero y combatir el financiamiento del terrorismo, divulgando su información según lo exige la ley, manteniendo registros de sus actividades de manera transparente y destacando la naturaleza, origen y destino de sus recursos.

11. Donaciones a Entidades

LAR busca cumplir con los principios cooperativos. El séptimo principio trata del interés en la comunidad. Por lo tanto, en LAR las donaciones a instituciones filantrópicas, educativas y las donaciones destinadas a promover actividades deportivas o patrocinio de cualquier tipo de actividad deben cumplir con lo establecido en la legislación vigente del país y las políticas internas de la Cooperativa. LAR nunca realizará dichos gastos con el objetivo de obtener a cambio ventajas o beneficios indebidos

12. Buenas Practicas, Convivencia Institucional e Interpersonal

También es importante observar las buenas prácticas de convivencia y conducta social. más utilizados en las relaciones institucionales e interpersonales, así como obedecer principios de respeto a las leyes y reglamentos vigentes, tales como:

- * Reconocer honestamente los errores cometidos, corregirlos y evitarlos en el futuro;
- *Cuestionar actitudes y lineamientos contrarios a los principios y valores de la cooperativa;
- * Presentar críticas constructivas y sugerencias para mejorar la calidad de los procesos de obras;
- *Cultivar una apariencia personal y vestimenta compatible con el ambiente institucional y cultura en la que operan; incluyendo el uso de uniformes

cuando se establezca.

- *Buscar soluciones que satisfagan los intereses de la cooperativa, manteniendo la cortesía y eficiencia en relaciones;

- * Presentar respuestas, aunque sean negativas, de manera adecuada y dentro del plazo previsto;

- *Mantener la información confidencial, incluso no proporcionar referencias de empleados y ex empleados a terceros;

- * Colaborar para que haya respeto y ese espíritu de equipo, lealtad, confianza, conducta compatible con los valores de la empresa y la búsqueda de resultados;

- * Dar ejemplo, en la gestión de personas, siendo modelo de conducta para el equipo;

- * Reconocer el mérito de cada uno y facilitar el acceso igualitario a las oportunidades de desarrollo, de acuerdo con las características, habilidades y aportes de cada profesional;

- *Defender los intereses de la empresa, con confianza en los estándares de desempeño;

- *Basado en criterios técnicos, profesionales, éticos y las necesidades de la empresa a la hora de elegir y la contratación de proveedores, así como evitar hacer negocios con proveedores de confianza dudoso;

- *Evitar comentarios que puedan convertirse en rumores y afectar la imagen de los competidores;

- *No hacer publicidad de partidos políticos o candidatos

- *Mantener los datos personales siempre actualizados con los RRHH de la cooperativa;

*LAR considera que la vida privada de los empleados es un asunto personal, siempre y cuando sus las actitudes no perjudiquen las actividades o intereses de la cooperativa;

*Transmitir y comunicar información clara, precisa y transparente con asociados, prensa, sindicatos, organismos públicos y comunidad en general;

*Proporcionar información adecuada a los superiores cuando se trata de asuntos críticos o material y que pueda causar pérdidas o daños a la empresa.

Las transgresiones estarán sujetas a evaluación por parte de los jefes superiores, en las diversidades, que pueden tomar las medidas oportunas y, en su caso, aplicar sanciones, de conformidad con la legislación aplicable y las normas internas.

Se establecen sanciones por el incumplimiento de los preceptos establecidos en este Manual según el grado de infracción y las circunstancias agravantes o atenuantes del hecho realizado y siguen las normas internas de cada área y que se encuentran controladas en la legislación específica.

La transgresión de preceptos, en el ámbito de esta Gestión y La conducta constituye una infracción de la conducta profesional, sujeta a medidas disciplinarias y sanciones basadas en la legislación laboral, civil, fiscal, penal o cualquier otra aplicable.

13. Penalidades por Violaciones

Sanciones

Las transgresiones estarán sujetas a evaluación por parte de los jefes superiores, en las diversidades, que pueden tomar las medidas oportunas y, en su caso, aplicar sanciones, de conformidad con la legislación aplicable y las normas internas.

Se establecen sanciones por el incumplimiento de los preceptos establecidos en este Manual según el grado de infracción y las circunstancias agravantes o atenuantes del hecho realizado y siguen las normas internas de cada área y que se encuentran controladas en la legislación específica.

La transgresión de preceptos, en el ámbito de esta Gestión y La conducta constituye una infracción de la conducta profesional, sujeta a medidas disciplinarias y sanciones basadas en la legislación laboral, civil, fiscal, penal o cualquier otra aplicable.

Las sanciones también pueden ser en la siguiente gradación:

1. advertencia verbal;
2. advertencia por escrito;
3. suspensión;
4. despido;

14. Divulgación

Al tratarse de un documento interno, se implementará en el sistema de control documental donde podrá ser consultado por todas las personas dentro del ámbito de LAR. En caso de imprimirse deberá observarse el número de revisión del citado Código.

Las rutinas de procesos y tareas estarán sustentadas en Manuales de Sistemas, Estándares de Sistemas PS, Estándares de Procesos PP, Procedimientos Operativos PO u otros formularios específicos de cada área.

Las disposiciones contenidas en este Código de Ética y Conducta Profesional deberán ser ampliamente difundidas y capacitadas para la formación, conocimiento y aplicación como base para el desempeño del trabajo, rutinas, procesos y tareas en la Cooperativa.

15. Canal de Denuncias

Corresponde a todos los empleados de Lar Cooperativa Agroindustrial y sus filiales velar por el cumplimiento de las normas y conductas aquí establecidas, y cuando lo consideren necesario, comunicar al Comité de Conducta Ética, Cumplimiento y Gobernanza, a través del sitio web de LAR – www.lar.com.py (Paraguay) www.lar.ind.br (Brasil) ícono de CONTACTO CANAL DE DENUNCIA, o incluso comunicar a su dirección inmediata cualquier caso en el que exista evidencia de alguna desviación o mera sospecha en cualquiera de sus disposiciones.

Si decides revelar tu identidad, ten la seguridad de que será preservada (a menos que un tribunal ordene lo contrario), y no sufrirás ningún tipo de represalia, incluso si se trata de una denuncia que involucra a tus superiores. El Canal de Denuncias sólo debe utilizarse para cuestiones que impliquen incumplimiento de las conductas previstas en este Código de Conducta, normas y/o Leyes de las que tenga conocimiento



lar.ind.br
lar.com.py