



Código de Ética
KUROSU & CIA.
2025

Coordinación General

Marlene Delgado, Gerente RRHH.

Firma

Revisión y aprobación

Jaime Kurosu, Presidente

Firma

Encarnación, marzo 2025.

Modificaciones: La presente versión del Código de Ética, una vez aprobado por el Directorio, será revisada cada dos años, manteniendo la misma metodología, que es la del Pacto Ético y Cumplimiento (PEC). Como referencia para su elaboración, fueron consultados documentos similares de otras empresas, incluyendo el Código de Conducta Empresarial de John Deere.

CONTENIDO

I. Carta del Directorio	04
II. Presentación institucional	05
III. Compromisos y herramientas	08
IV. Disposiciones generales	19
V. Difusión del código de ética	23
VI. Glosario	25



I. CARTA DEL DIRECTORIO

Estimados miembros del Directorio, Colaboradores, Clientes, Proveedores, miembros de entes del Estado y organizaciones de la sociedad civil:

En nombre del Directorio de Kurosu & Cía., tengo el honor de presentar nuestro Código de Ética, que será de ahora en más la guía para todo el accionar interno y externo de la empresa.

Este Código de Ética es el resultado de un importante trabajo institucional, que incorpora las distintas herramientas con las que será llevado a la práctica; algunas existentes y otras que resultarán de la identificación de su implementación.

Aspiramos a perdurar en el tiempo, y que nuestros negocios se proyecten de forma sólida, despertando confianza. Esto será posible destinándole tiempo y espacio al cultivo de los valores que trascienden el solo cumplimiento de la ley, para combatir la corrupción, el hostigamiento laboral, la difamación y la publicidad engañosa, entre otros.

Estamos convencidos de que las reglas claras, acompañadas con principios y compromisos, son fundamentales para alcanzar resultados de valor, tanto para los negocios de la empresa, como para la sociedad en la que operamos.

Con el mismo interés y expectativa con los que desde el Directorio aprobamos este Código de Ética, esperamos que cada colaborador se interiorice de su contenido y lo haga propio en sus prácticas. Igualmente, instamos a los representantes de nuestros grupos de interés a conocer y respetar su contenido, en honor a la continuidad de la relación que les une a Kurosu & Cía.

El Directorio

II. PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

Nuestra compañía comenzó sus operaciones en 1968, en el sur del país (Encarnación), inicialmente bajo la denominación de Agro Servi S.R.L. Su fundador, Miguel H. Kurosu (Japón) decidió emprender este proyecto con la finalidad de proporcionar soluciones tecnológicas, máquinas e implementos agrícolas, como también servicios de asistencia técnica y repuestos, al sector agropecuario del departamento de Itapúa, principalmente.

En 1976, debido al crecimiento alcanzado, Agro Servi S.R.L. cambió de nombre y tipo de Sociedad, convirtiéndose en Kurosu & Cía. S.A.

Entre los hitos de su trayectoria de seis décadas, se destacan:

- **1968:** Miguel H. Kurosu crea Agro Servi S.R.L., a través de la cual realiza la importación de la primera trilladora SLC (Schneider Logemann y Cía.).
- **1975:** Kurosu & Cía. S.A. reemplaza a Agro Servi, y se habilita la primera sucursal en Asunción.
- **1985:** La segunda generación de la familia Kurosu se incorpora a la empresa, a través de Jaime Kurosu, quien inicia su carrera laboral en la compañía fundada por su padre.
- **1997:** Se inician las importaciones de tractores John Deere (desde Brasil), ampliando las opciones de venta de cosechadoras y plantadoras.
- **2006:** La compañía accede a las diferentes fábricas del mundo de John Deere (JD), para realizar las importaciones.
- **2008:** Jaime Kurosu, quien se integró al Directorio en 1990, accede a la Presidencia.
- **2010:** John Deere otorga a Kurosu & Cía. la certificación como únicos representantes en todo el país de sus productos de construcción y forestal; esto, sin dejar de representar los equipos agrícolas de la misma marca. Además, le otorga el reconocimiento Concesionario de Clase Mundial.

- **2017:** Se incorpora una nueva línea de John Deere; la Power Systems, de motores marinos e industriales.
- **2018:** Se inaugura el Centro Logístico Kurosu -CLK- en la ciudad de Minga Guazú (Dpto. Alto Paraná), con una superficie cubierta de 3.200 m² y más de 15.000 líneas de repuestos y lubricantes, para atender la demanda de todos los puntos de venta en el país.
- **2019:** Se adquiere la distribución exclusiva para Paraguay de las máquinas de Wirtgen Group, que también integran el complejo de negocios de John Deere.
- **2023:** La compañía suma a su lista de reconocimiento de John Deere, el galardón de Concesionario Clase Mundial - División Construcción & Forestal por cuarto año; adicional al de Concesionario Clase Mundial - División Agrícola, recibido por undécima vez en forma consecutiva, en forma continuada.

El crecimiento de Kurosu & Cía. se proyecta también en el otorgamiento de fuentes de trabajo, superando en la última década los 400 colaboradores, que son contratados preferentemente de las localidades próximas a cada sede.

Además, para estar accesible a los clientes, disponemos de una flota de más de 100 vehículos y 10 puntos de ventas, compuestos por la Casa Matriz, en Encarnación, y sucursales en Mariano R. Alonso, Minga Guazu, Katueté, Santa Rita, María Auxiliadora, San Juan Bautista, San Alberto, Loma Plata, y Concepción.

La concentración exclusiva en los productos de la marca John Deere nos permite comprender mejor los segmentos y sistemas de producción de nuestros clientes y brindarles una solución integral, que incluye la optimización de sus costos y el aumento de su productividad, de manera sustentable.

DECLARACIONES INSTITUCIONALES

Propósito

Facilitamos el desarrollo productivo responsable y sostenible del Paraguay.

Valores

Compromiso

Asumimos nuestro rol como Ciudadanos Corporativos, potenciando las mejores prácticas en la sociedad y el medio ambiente, cuidando nuestros impactos.

Integridad

Buscamos ser coherentes en nuestras prácticas, desde las palabras hasta los hechos, incluso cuando es una situación difícil.

Calidad

Buscamos la excelencia en todo lo que hacemos, interna y externamente, con todos los proyectos, hasta con aquellos que no tienen fines comerciales.

Humanidad

Impulsamos la convivencia armoniosa, con un trato solidario y justo, con todas las personas de nuestro entorno.

Innovación

Mantenemos una actitud curiosa, que nos impulsa a generar soluciones con triple impacto (económico, social y ambiental).

Este año, con motivo del Código de Ética, actualizamos nuestras Declaraciones Institucionales, que dieron lugar a nuestro "Propósito", que reemplaza a la Visión y Misión.

Los Valores también se actualizaron. Estas nuevas declaraciones serán difundidas de forma periódica, por todos los medios necesarios, para favorecer su conocimiento.

III. COMPROMISOS

Alcance y herramientas

Todos somos responsables de vivir nuestros valores y cumplir con el presente Código de Ética.

Esto implica lo siguiente:

- Ser profesional, responsable y honesto en todo lo que hacemos en nombre de la empresa.
- Estar informados para dar cumplimiento a la legislación laboral, fiscal y las aplicables a nuestro ámbito de negocios.
- Leer y certificar el compromiso con el cumplimiento del Código y las políticas de la empresa.
- Participar en tiempo y forma de las capacitaciones de Prevención de Lavado de Activos (Cumplimiento), el Código, las políticas y otras documentaciones vinculadas.
- Buscar orientación si no está seguro acerca de una situación o decisión.
- Informar inquietudes sobre posibles infracciones a las leyes, reglamentaciones, al Código o a las políticas de la empresa.
- Respalda las investigaciones de la empresa y mantener la confidencialidad cuando esté involucrado en una investigación.
- No tomar represalias, e impedir que se tomen represalias, contra ninguna persona que reporte un problema o participe en una investigación por el incumplimiento del Código o comportamiento indebido.

Nuestra compañía dispondrá las políticas, certificaciones, planes, canales y procedimientos que sean necesarios para asegurar el cumplimiento de los compromisos expuestos en este Código de Ética.

COMPROMISOS CON COLABORADORES

En Kurosu & Cía., apuntamos a ser una empresa ética y responsable, que ofrece espacios seguros e inclusivos, a todos los colaboradores, independientemente a su jerarquía; brindando las mismas oportunidades de desarrollo laboral y profesional, como de buen trato y respeto.

Alcance

Brindar oportunidad laboral a todas las personas, favoreciendo la diversidad e inclusión; con excepción de parientes consanguíneos de Directores, Gerentes y Colaboradores, cuya incorporación está restringida para parientes cercanos*.

En los casos en que ocurriese (residiendo ambos en hogares distintos), serán asignados en puestos en los que no compartan la responsabilidad en el control de activos ni sectores vinculados, a fin de evitar conflictos de interés.

(*) Entiéndase por pariente cercano al primer y segundo grado de consanguinidad.

- Garantizar ambientes de trabajo saludables, seguros, libres de acoso sexual y discriminación (por edad, religión, sexo, estado civil, nacionalidad, o cualquier otro aspecto relacionado con los Derechos Humanos).
- Potenciar el crecimiento de los colaboradores, posibilitando su carrera interna, y su formación en las habilidades y conocimientos para el trabajo, así como en otras áreas que aporten a su desarrollo personal.
- Asegurar el resguardo de la información personal de los colaboradores y su manejo responsable, desde su ingreso y hasta su retiro.
- Aprobar como único “otro trabajo remunerado” el ejercicio de la docencia, reconociendo ésta como una labor de gran importancia para el desarrollo del país. Podrá ser ejercida excepcionalmente en horario laboral, con aprobación del Directorio. Todas las demás actividades económicas en las que un colaborador, de cualquier nivel jerárquico, esté vinculado directa o indirectamente, deberán ser informadas por escrito.
- Promover una comunicación responsable, que favorezca la gestión y estimule procesos participativos, en y entre todos los niveles jerárquicos.
- Implementar iniciativas que contribuyan al buen clima de trabajo y posibiliten plantear las preocupaciones e inquietudes sin temor a recibir represalias.

- Promover el relacionamiento transparente entre colaboradores y proveedores, estimulando prácticas éticas* que eviten comprometer el vínculo comercial.

(*). Entiéndase por “prácticas éticas” recibir u ofrecer regalos o beneficios, con un valor de hasta USD 100.



Herramientas

- Manual Organizativo | MORG.
- Manual del Empleado.
- Reglamento Interno.
- Política de Beneficios.
- Manual de Higiene y Seguridad.
- Plan de Carrera.
- Plan de Desarrollo: Instituto de Capacitación Kurosu (interno) y John Deere University (externo).
- Sistema Integral de Gestión Organizacional | SIGO (evaluación de desempeño).
- Política de Conflictos de Interés.
- Reglamento para Personas Expuestas Políticamente - PEP.

COMPROMISOS CON PROVEEDORES

En Kurosu & Cía., nos interesa construir vínculos duraderos con nuestros proveedores y distribuidores, para que se conviertan en aliados y nos ayuden a realizar negocios en línea con los valores que profesamos, incluyendo el respeto por las personas y los recursos de la naturaleza. Por ello, los procesos de contratación los realizaremos en igualdad de oportunidades y en condiciones justas para ambas partes.

Alcance

- Establecer procedimientos éticos y trato justo con los proveedores y distribuidores de nuestra cadena de valor.
- Incluir en los contratos cláusulas explícitas sobre aspectos sociales y ambientales, así como cuestiones relacionadas con la erradicación del trabajo infantil y forzado, solicitando evidencias periódicas como medio de constatación.
- Ampliar nuestra cadena de valor con proveedores y distribuidores que sobrepasan la obligación legal y tienen incorporado en su funcionamiento criterios socioambientales; esto incluye la promoción de emprendedores locales y de la base de la pirámide.
- Asegurar la salud, seguridad y el respeto de los DDHH de los proveedores que prestan servicios en las instalaciones de la empresa, como también en los predios a los que acuden en nombre de Kurosu & Cía.
- Resguardar los datos provistos por nuestros proveedores y distribuidores en el proceso de contratación, utilizándolos al sólo efecto de las adquisiciones realizadas.



Herramientas

- Contratos con cláusulas ambientales y sociales específicas, además de las económicas.
- Guía de Compras Sostenibles.
- Política de Confidencialidad de Datos.
- Política de Conflictos de Interés.

COMPROMISOS CON CLIENTES

En Kurosu & Cía., nos ocupamos de buscar la satisfacción de nuestros clientes tanto con la calidad de las maquinarias y equipos comercializados, como con el cumplimiento de las promesas y servicios post venta ofrecidos, de tal manera a hacer de su compra una experiencia integral positiva.

Alcance

- Ofrecer productos innovadores, que acompañen la inversión del cliente y aporten a su prosperidad.
- Cuidar los intereses y derechos de los clientes, resguardando la información proporcionada para el relacionamiento comercial.
- Cuidar los intereses y derechos de Kurosu y Cía. en el proceso comercial, analizando los riesgos reputacionales y económicos a los que pudiera exponerle el cliente.
- Dar cumplimiento a las exigencias técnicas, ambientales y de seguridad en los productos comercializados y servicios ofrecidos.
- Brindar un trato digno y respetuoso al cliente, durante todos los momentos del contacto (promoción, venta, financiamiento, servicio y soporte), evitando situaciones no éticas.
- Gestionar una comunicación responsable, que busque atraer y fidelizar clientes, y construir reputación, con acciones de valor para las personas y el planeta.



Herramientas

- Nota de Pedido con condiciones explícitas y formales.
- Protocolo de Atención al Cliente.
- Encuestas de Satisfacción de Clientes.
- Proceso de Seguimiento tras la venta (PSV).
- Política de Confidencialidad de Datos
- Política de Conflictos de Interés.
- Plan de Comunicación Organizacional.
- Reglamento para Personas Expuestas Políticamente – PEP.

COMPROMISOS CON ACCIONISTAS

En Kurosu & Cía., procuramos el involucramiento de nuestros accionistas en las operaciones de la empresa, como estrategia para aumentar su compromiso con el negocio y lograr un alineamiento cada vez mayor con los principios éticos y de gobernanza.

Alcance

- Facilitar información veraz, en tiempo y forma, acorde a las solicitudes que correspondan.
- Aplicar los mecanismos necesarios para prevenir delitos vinculados al uso de información privilegiada de los accionistas, por parte de los colaboradores de cualquier nivel jerárquico, sea de aspectos personales o de las operaciones del accionista en el mercado (ya sea directamente o mediante un intermediario) o de cualquier otra sociedad de la empresa sobre la cual disponga de información, antes de que ésta se haya hecho pública.
- Cuidar los bienes y la seguridad de los accionistas, en los procesos empresariales en los que sus activos estén involucrados.
- Mantener un legajo actualizado con la declaración de bienes de los accionistas, de las distintas sociedades a las que pertenecen, sean estas con o sin fines de lucro.



Herramientas

- Acuerdo de Accionistas.
- Protocolo Familiar.
- Sistema de Gestión de la información confidencial de los Directivos y Accionistas (Manual).
- Reglamento para Personas Expuestas Políticamente – PEP.
- Política de Confidencialidad de Datos.

COMPROMISOS CON LA COMUNIDAD Y LA SOCIEDAD

En Kurosu & Cía. somos conscientes de los impactos potenciales y reales de nuestro negocio. Con tal motivo, impulsamos iniciativas conjuntas con organizaciones formalmente establecidas que contribuyan al desarrollo de las localidades en las que se encuentran nuestros puntos de venta.

Alcance

- Aplicar principios de igualdad de oportunidad en la elección de los patrocinios, cooperaciones y relaciones no comerciales, seleccionando iniciativas que estén alineadas a los focos de acción de Kurosu & Cía., de tal manera que sumen a sus valores y principios.
- Apelar a agentes (mandatarios o no), negociadores, asesores o consultores, cuando una situación lo amerite, previa confirmación de sus estándares éticos, sus conocimientos especializados en la temática requerida y el aporte de sus experiencias a las necesidades de la empresa.
- Mantener un comportamiento ético con los funcionarios del gobierno, tanto a través de los colaboradores como de los asesores o agentes, cumpliendo con los requisitos para licitaciones, mantenimiento de los registros, contratación, inspecciones y otras informaciones vinculadas.
- Incorporar la Responsabilidad Social como decisión voluntaria para hacerse cargo de los impactos que las operaciones de la empresa y su negocio producen en la sociedad y el ambiente. Para canalizar sus prácticas, su acción estará alineada a la Norma ISO26000 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



Herramientas

- Política de Relacionamiento Interinstitucional.
- Política de Conflictos de Interés.
- Reglamento para Personas Expuestas Políticamente – PEP.
- Plan de Responsabilidad Social y Sostenibilidad.
- Contrato de Servicios con cláusulas específicas sobre ética e integridad.
- Manual del Empleado.

COMPROMISOS CON EL CUIDADO DEL PATRIMONIO

En Kurosu & Cía., entendemos que el patrimonio de la empresa constituye uno de sus activos más importantes y que requiere la mayor atención, por lo que establece distintos canales y mecanismos para su resguardo seguro, entre los que se encuentra la concienciación continua a sus colaboradores.

Alcance

- Asegurar el cuidado del patrimonio* de Kurosu & Cía. contra cualquier degradación, robo o malversación y, concretamente, evitar que sean utilizados con fines personales.

*Por Patrimonio (o activos) no sólo debe entenderse los bienes materiales como los edificios, las instalaciones, maquinarias, vehículos, equipos, sistemas de información y suministros, etc.; incluye los bienes inmateriales como la propiedad intelectual, el conocimiento y los datos sensibles de la empresa o a los que la empresa tiene acceso.

- Establecer niveles de acceso y confidencialidad de la información sensible* de la empresa, acorde a la estructura de puestos de la compañía, para evitar exponerla a riesgos que puedan resultar perjudiciales para los intereses de Kurosu & Cía.

*Se refiere a datos de personas, productos, estudios, proyectos técnicos, registros industriales, planes comerciales y financieros, impactos sociales y ambientales; o de cualquier elemento que pueda clasificarse información sensible.

- Resguardar la reputación de la marca y el buen nombre de la empresa, con acciones y comunicaciones coherentes entre lo que “se dice y se hace”, sea desde los valores y principios como de los compromisos asumidos por los directivos.



Herramientas

- Política de Confidencialidad de Datos.
- Sistema de Gestión de la información confidencial de la compañía (Manual).
- Plan de Comunicación Organizacional.
- Manual de Marca, usos y aplicaciones.
- Guía de comunicación responsable.

COMPROMISOS CON LA PREVENCIÓN DE LAVADO DE DINERO Y FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO

En Kurosu & Cía. trabajamos para garantizar la transparencia en nuestras operaciones y evitar cualquier práctica que pueda contraponerse a los principios y valores establecidos en la empresa.

Alcance

- Asignar los recursos y medidas necesarias para dar cumplimiento a la Resolución 196/2020 para la prevención del Lavado de Activos (LA) y Financiamiento del Terrorismo (FT) para el sector de la importación, compra, venta y consignación de vehículos automotores para la compraventa.
- Remitir informes al ente rector cada vez que se perciba algún grado de riesgo o poca certeza sobre la calidad y procedencia de los recursos financieros o acerca de la conducta de algún cliente, proveedor, contraparte, funcionario o asimilado, en el cumplimiento de la labor empresarial.
- Mantener el control y absoluta reserva de las actividades que están siendo investigadas, incluyendo la información a la persona involucrada en el caso.
- Concienciar a los colaboradores acerca del deber de reserva de la información relacionada al sistema de Prevención de Lavado de Dinero y Financiamiento del Terrorismo, sobre la que haya tomado conocimiento, durante su relación laboral con la empresa; este deber se extiende de forma indefinida.
- Instruir a los colaboradores acerca del cumplimiento obligatorio de las disposiciones del sistema de Prevención de Lavado de Dinero y Financiamiento del Terrorismo; y aplicar las sanciones indicadas en las normativas vigentes, tipificadas por nivel de gravedad.



Herramientas

- Manual de Prevención de Lavado de Activos (La) y Financiamiento del Terrorismo (Ft), basado en un Sistema de Administración y Gestión de Riesgos.
- Reglamento para Personas Expuestas Políticamente - PEP.

COMPROMISO CON LA PROMOCIÓN DE LA CIUDADANIA CORPORATIVA

En Kurosu & Cía. nos interesa ser buenos vecinos corporativos y activos impulsores del desarrollo del país, motivo por el cual participamos en distintas organizaciones, sectoriales e intersectoriales; y proyectos, cuyos aportes se pueden demostrar con hechos concretos.

Alcance

- Cumplir con todas las leyes y reglamentaciones antimonopolio y de competencia vigentes.
- Tratar con respeto a la competencia, evitando críticas de sus productos o servicios, optando por destacar las ventajas de los propios.
- Utilizar de forma responsable y honesta la información obtenida acerca de la competencia, evitando que la misma sea divulgada o tergiversada de manera intencional para beneficiar a Kurosu & Cía.
- Evitar conflictos de interés, siempre que sea posible, con las empresas u organizaciones de las que forman parte los accionistas de Kurosu & Cía., sea en esta misma calidad o como miembros del directorio de las mismas.
- Evitar y desalentar el soborno (directo o indirecto), resultante o proveniente de cualquier beneficio indebido o para inducir el vínculo comercial. Así como cualquier tipo de práctica corrupta (ver listado en el Glosario).
- Limitar la aceptación de regalos de terceros (objetos, viajes o similares), con valor superior a US\$ 100, durante los procesos de concursos de compra o la vigencia de un contrato, a los efectos de no comprometer el vínculo.
- Impedir el pago de comisiones por la obtención de un contrato o recurrir a otras prácticas (subcontrataciones, hojas de pedido, etc.) con funcionarios públicos, colaboradores, familiares o socios de su contratista.
- Respetar a los colaboradores, de cualquier nivel jerárquico, que practiquen actividades políticas o religiosas, siempre que sean ejercidas fuera de la empresa, a título estrictamente personal y fuera del horario laboral.
- Desalentar cualquier pretensión de los colaboradores (de cualquier nivel jerárquico) de obtener ventaja partidaria o religiosa por su pertenencia a la empresa.



Herramientas

- Política de Relacionamiento interinstitucional (debe contener cláusulas específicas con la competencia, los entes estatales no rectores y las organizaciones de la sociedad civil).
- Política de Confidencialidad de Datos.
- Política de Conflictos de Interés.
- Reglamento para Personas Expuestas Políticamente – PEP.



IV. DISPOSICIONES GENERALES

El presente Código de Ética incluye a todos los miembros de la empresa (independientemente a su nivel jerárquico) y a los grupos de interés con los que Kurosu & Cía. se vincula de forma comercial o institucional. Establece la responsabilidad individual y colectiva de promover y cumplir su aplicación.

Responsable de aplicación del Código de Ética

“Comité de Ética”.

Este Comité tiene a su cargo el rol técnico y ejecutivo de velar por la promoción y cumplimiento de los compromisos contenidos en el Código de Ética.

Conformación del Comité de Ética

El “Comité de Ética” lo integran:

- (1) Director/a;
- (2) El/la Gerente de cada área; (Titular / Suplente)
- (3) El/la encargado/a de Responsabilidad Social y Sostenibilidad;
- (4) El/la Oficial de Cumplimiento (Titular /Suplente); y
- (5) Representante del nivel operativo.

Cada uno de los miembros del Comité firma un Acuerdo de Confidencialidad, para que los casos que lleguen a esta instancia sean manejados con total sigilo.

Cargos funcionales del Comité

Los cargos del Comité son electivos, por votación interna, con periodicidad rotativa anual, entre quienes lo integran; no así las Secretarías, que constituyen cargos fijos.

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

Funciones del Comité de Ética

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

Cumplimiento del Código de Ética

- Cada miembro de Kurosu & Cía. tiene el compromiso de velar por el cumplimiento del Código de Ética y de presentar formalmente las observaciones que considera pertinentes al Comité de Ética (en la persona de alguno de sus miembros) o haciendo uso de los medios de comunicación establecidos para el efecto.
- El Código de Ética, al igual que el Reglamento Interno y las disposiciones del Código Laboral vigente en el país, son los ejes que rigen las relaciones laborales.
- La propuesta de acción que resulte, de la denuncia recibida y estudiada por el Comité de Ética, una vez aprobada por el Directorio, será aplicada por el área de Recursos Humanos, así como la comunicación oficial de la decisión tomada.

En relación a las denuncias:

- *Los colaboradores de cualquier nivel jerárquico de Kurosu & Cía. están habilitados a denunciar, de buena fe, sus sospechas o indicios sólidos sobre: (i) violaciones al Código de Ética y (ii) cualquier acto que pudiera poner en riesgo los bienes de la empresa, así como la seguridad y salud de sus miembros.*
- *Se desalienta la realización de investigaciones a cargo de los colaboradores, por cuenta propia. Las investigaciones pueden implicar situaciones complejas y actuar por cuenta propia puede comprometer la integridad de la investigación y posiblemente traer consecuencias negativas.*

Sanciones y mecanismos

A nivel interno:

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

La comunicación de sanciones a los colaboradores estará a cargo del área de Recursos Humanos.

Observación:

- *Si la denuncia está relacionada con uno de los miembros del Comité de Ética, éste deberá ser separado temporalmente del Comité hasta que el caso sea resuelto.*
- *Si la denuncia está relacionada con alguno de los Directores, el informe del Comité de Ética deberá ser presentado al Presidente, para la definición de la sanción, en caso de confirmarse el hecho.*

A nivel externo:

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

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

V. DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Acciones generales internas

- Presentación del Código a los colaboradores de cada área o unidad de la empresa.
- Disposición del Código en todos los formatos posibles (impreso, web, app, etc.), para facilitar su acceso y conocimiento.
- Utilización de los distintos medios internos de comunicación para la promoción continua de su contenido.
- Consultas o aclaraciones acerca del contenido del Código de Ética también podrán realizarse de forma directa con los Gerentes de Recursos Humanos, de División, el Oficial de Cumplimiento; o en los espacios de comunicación que sean habilitados por el Comité de Ética.

Acciones generales externas

- Presentación del Código (reunión, envío, etc.) a los principales referentes de cada grupo de interés vinculado a la empresa.
- Disposición del Código en el sitio web, como documento público.
- Utilización de los distintos medios externos (encuestas de satisfacción, capacitaciones, etc.) para la promoción continua de su contenido.

Para las denuncias Internas

- Nota impresa dirigida al Presidente del Comité de Ética o vía web a través del Canal de denuncias habilitado para el efecto:

<https://portal.kurosucia.com.py/formularioReclamos>

- Líneas móviles, habilitadas para ese fin exclusivo; cuyos números serán informados por todos los medios internos disponibles.
- Otros medios que el Comité de Ética defina.

Para las denuncias Externas

- Líneas móviles, habilitadas para ese fin exclusivo; cuyos números serán informados.

- Buzón de sugerencias, instalados en cada sede de la empresa (sucursales, talleres, casa matriz).

- Vía web a través del Canal de denuncias habilitado para el efecto:

<https://portal.kurosucia.com.py/formularioReclamos>

- Exposición del caso, durante la visita de los representantes de la empresa o vendedores, quienes elaborarán un informe escrito en el que estarán consignados los datos de la denuncia e incluya la firma del/la denunciante. La confidencialidad del denunciante también se aplica en este caso.

Capacitación interna en el Código de Ética

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

Revisión del Código de Ética

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

Beneficios de la tenencia y cumplimiento del Código de Ética

Algunos de los beneficios podrán ser visualizados en:

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

VI. GLOSARIO

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

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

DIVERSIDAD: Es la representación o la composición de una entidad en torno a distintos aspectos que conviven en el mismo espacio organizacional, tales como edad, sexo, religión, raza, origen, nivel socioeconómico, etc. En las organizaciones se precisa todo tipo de diversidad, incluidas las diferentes experiencias, talentos, habilidades y perspectivas que nos hacen únicos.

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

EQUIDAD: Es la situación en la que todos los miembros de un mismo espacio laboral reciben un trato justo y tienen la facultad para liderar y tomar decisiones, acordes a su área de influencia. Un ambiente laboral con equidad es aquel en el que todos tienen la oportunidad de ascender en función de su talento, contribución y aspiraciones.

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

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

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

INCLUSIÓN: En el ámbito laboral se trata de que las personas en situación de vulnerabilidad puedan acceder a un empleo digno y decente, sin importar su origen étnico, sexo, nacionalidad, edad, religión, estado civil, discapacidad u otros aspectos que atenten contra los derechos humanos.

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

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

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

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

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

TIPOS DE CORRUPCIÓN (DAPP)

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

**Facilitamos el desarrollo productivo
responsable y sostenible del Paraguay.**

