



GUATECAÑA

Impulsando el desarrollo sostenible

PROGRAMA DE
CUMPLIMIENTO INTERNO
**CÓDIGO DE ÉTICA Y
CONDUCTA Y
CORPORATIVA**



A S A Z G U A
Asociación de Azucareros de Guatemala





Tabla de Contenido

05	Mensaje de nuestro Gerente General
06	Propósito de Código de Ética
09	Principios de la Asociación
11	Cumplimiento
14	Denuncias y reporte de faltas
15	Carta de compromiso con Código de Ética y conducta



MENSAJE DE NUESTRO GERENTE GENERAL

Hemos desarrollado el presente Código de Ética y Conducta para proveer a nuestra Junta Directiva, colaboradores, proveedores y público en general un documento oficial que especifica nuestro compromiso con la actuación responsable, ética, transparente y respetuosa.

Es indispensable que lo leas una y otra vez, reflexiones sobre su contenido y te hagas el propósito de orientar tu rutina y tus relaciones en la asociación con base en nuestro Código.

La visión de la Asociación es alentadora, pero ese esfuerzo prometedor sólo se hará realidad si todos y cada uno de nosotros cumplimos y nos adherimos al espíritu de nuestro Código día a día, sin excusas, sin excepciones. Entiende, vive y multiplica dichos valores. Recuerda que la ética y la integridad son nuestros pilares fundamentales.

Estamos orgullosos de ser guatemaltecos y nos comprometemos, día con día, en contribuir al desarrollo del país de una forma ética y responsable. Trabajemos juntos en mantener este espíritu.

¡GRACIAS POR TU COMPROMISO!

Luis Miguel Paiz
Gerente General



Propósito del Código de Ética

Todos los colaboradores y grupos de interés de la Asociación pueden encontrar en este instrumento una herramienta para actuar de manera justa, responsable y ética.

En este instrumento, la Asociación de Azucareros de Guatemala busca recopilar y expresar las normas éticas, valores y principios que deben regir las acciones de cada colaborador, así como la filosofía sobre la que se fija el marco de actuación empresarial.

En el mismo, se podrán encontrar identificadas las áreas que consideramos son importantes reforzar con políticas en materia de cumplimiento y ética que contribuirán a la buena puesta en práctica del presente Código.

Establece en detalle las conductas basadas en la ética y cuáles serán las vías adecuadas para llegar a la solución de los conflictos o de los dilemas éticos que se puedan plantear en la Organización sin tener que caer en conductas reprobables y a la vez, establecer el sistema de medidas disciplinarias.

En síntesis, este Código de Ética y Conducta es una guía para la toma de decisiones éticas, por más sencilla o compleja que sea la decisión. Tiene como objetivo proteger al colaborador de eventuales injusticias, así como proteger la imagen y reputación de la Asociación en el cumplimiento no solamente de las disposiciones legales, sino más aún, buscando la excelencia, mayor a la que obliga la ley vigente.

Alcance y Responsabilidad con el Código:

Nuestro compromiso es hacer lo correcto.

Es responsabilidad y compromiso de todos los que formamos parte de la Asociación de cumplir y hacer cumplir el Código con la consciencia de que éste aplica tanto a los colaboradores como a los grupos de interés con quien nos relacionamos: proveedores, asociados, etc. Nos sentimos orgullosos de pertenecer a una organización que actúa conforme a los valores aquí plasmados y los exige a todo aquel que se relacione con ésta.





MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

Misión: Incidimos positivamente en el desarrollo integral del país al impulsar continuamente la innovación gremial para agregar valor, mejorar la eficiencia competitiva y asegurar la sostenibilidad en el cultivo y procesamiento de caña en la producción de azúcares, energía eléctrica y etanol de nuestros asociados, construyendo confianza con responsabilidad.

Visión: Al 2033 la Agroindustria de la Caña de Azúcar de Guatemala será modelo de desarrollo sostenible para el país y el mundo.

Valores:



INTEGRIDAD

Cualidad de integridad

Actuar con honestidad, rechazar sobornos, reportar cualquier irregularidad, y ser coherente en nuestras acciones y decisiones

Caminar con Integridad es:

1. No aceptar sobornos
2. Hacer siempre lo correcto
3. Actuar con honestidad
4. No alterar información
5. Reportar lo que uno ve que no sea correcto
6. Organizar nuestro tiempo, para trabajar de una mejor manera
7. Cumplir con los acuerdos que realizamos con otras personas
8. Ser coherente
9. Las acciones reflejan lo que hacemos
10. Realizar nuestro trabajo con valores
11. Ser sincero conmigo mismo en todo momento
12. Hablar claro y directo, pero con respeto

ARMONIA

Trabajar en armonía:

Cumplir con los compromisos acordados, respetar a todos sin distinción, valorar las opiniones diferentes, y actuar con amabilidad y empatía en todo momento

Caminar con Armonía es:

1. Hacer el ambiente más agradable
2. Ver a todas las personas sin ninguna diferencia
3. Valorar a nuestros compañeros de trabajo
4. Respetar las diferentes opiniones
5. Sin respeto hay un desgaste en las relaciones personales
6. Actuar siempre con amabilidad
7. Si fomentamos el respeto en el trabajo, se disminuyen los conflictos
8. Escuchar las opiniones de las personas
9. Reconocer los logros de los compañeros
10. Practicar el respeto recíproco, es decir, de doble vía.
11. No hacer comentarios discriminatorios



SOLIDARIDAD

Solidaridad:

Reconocer y apoyar los logros de los demás, ser empáticos, compartir ideas y ayudar cuando sea necesario, siempre tratando a los demás con el mismo respeto con el que queremos ser tratados

Caminar con Solidaridad es:

1. Ser responsable con mi familia, con mi trabajo, con mi País, ser responsable con mi salud, con mi economía, ser responsable con mis valores, ser responsable usando mi equipo de protección personal
2. Mejorando mi conducta con responsabilidad en mi trabajo y en casa
3. Asumiendo las consecuencias de mis actos con buena actitud
4. Siempre ponerse en los zapatos de los demás, solidaridad
5. Compromiso consciente y congruente
6. Dar más de lo que podemos dar
7. Reconocer la importancia de la actividad que se realiza
8. Utilizar responsablemente los recursos naturales

Compromisos

Es compromiso de todos garantizar porque este Código sea un documento vivo en nuestro día a día. Por eso, cada una de las áreas se compromete a cumplirlo de la siguiente manera:

De las Gerencias

- Promover una cultura de administración por valores.
- Tomar decisiones comerciales basadas en los valores Institucionales.

- Modelar con el ejemplo la práctica diaria de los valores, de la ética y de la conducta expresada en este documento.
- Tener una política de puertas abiertas para ser considerados como fuente de apoyo para responder preguntas y orientación sobre cómo denunciar.
- Dar seguimiento a la investigación de infracciones para obtener la verdad.
- Aplicar las sanciones establecidas desde el marco legal y específicas de la organización descritas en el procedimiento sancionatorio.
- Asegurar de que se comunique claramente la información contenida en este documento mediante la provisión de los recursos (tiempo, espacio, material).

De la Gestión de Talento Humano

- Apoyar a la Gerencia a crear estrategias para la promoción de una cultura de administración por valores.
- Promover la toma de decisiones laborales basadas en la ley vigente y en los valores Institucionales.
- Modelar con el ejemplo la práctica diaria de los valores, de la ética y de la conducta expresada en este documento.
- En base a instrucciones por el Comité de Ética:
 - Dar seguimiento a la investigación de infracciones para obtener la verdad.
 - Aplicar junto a la Gerencia las sanciones establecidas desde el marco legal y específicas de la organización descritas en el procedimiento de sancionatorio.
- En base al Plan de Capacitaciones elaborado por el Oficial de Cumplimiento:
 - Brindar capacitación a los colaboradores de todos los niveles jerárquicos, para promover el cumplimiento de este código de ética y conducta.
 - Asegurar que se comunique claramente la información contenida en este documento y las políticas asociadas.

De los colaboradores

- Basar nuestras decisiones de actuación y de conducta en los valores y en el cumplimiento a los normativos y a la ley.
- Promover la práctica de los valores mediante el ejemplo.
- Solicitar orientación en caso de necesitarlo antes de actuar.
- Tener el conocimiento de nuestro Código de ética y conducta.
- Denunciar si se entera o sospecha de alguna infracción al código de ética y conducta de acuerdo con el procedimiento de denuncia en este documento.



Del Equipo de Cumplimiento

- Implementar, de manera efectiva, en Programa de Cumplimiento y Ética corporativa.
- Velar por el cumplimiento del presente Código y las políticas asociadas.
- Recibir cualquier tipo de comunicación, ya sea a través de los canales oficiales o de forma personal, de parte de los colaboradores y grupos de interés en materia de ética y cumplimiento.
- Diseñar el Plan de Capacitaciones en materia de ética y cumplimiento.
- Promover el buen actuar de todos los que forman parte de la organización y con quien esta se relaciona.
- Mantener una mejora continua del presente Código y las Políticas que se relacionan con este.
- Eficiencia y Cuidado de Recursos

Principios de la Asociación

Nuestro comportamiento y actuación se basa en los siguientes principios:

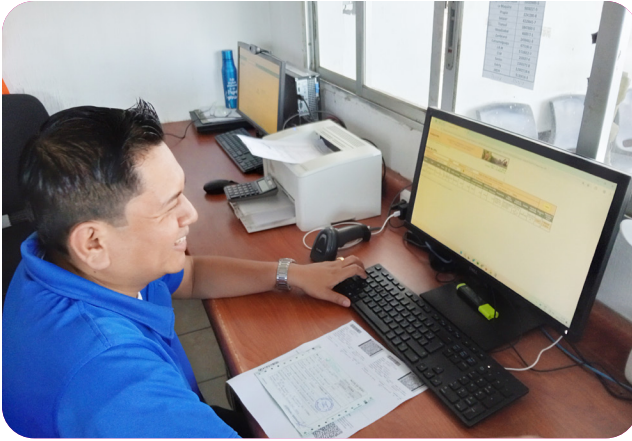
En cuidar los recursos no solamente para que no se dañen, sino en el sentido de optimizarlos y utilizarlos con eficiencia para ser productivos.

El objetivo debe ser obtener los máximos resultados con la mínima cantidad de recursos y aunque estos fueran abundantes, tratarlos como si fueran propios y apreciar el hecho de que se nos brinden con facilidad.

Nuestros objetivos debemos conseguirlos con el mínimo de recursos posibles, sin sacrificar la calidad y las cosas bien hechas.

Protección y Uso adecuado de los Bienes de la Organización

- Ningún colaborador puede usar los bienes de la organización para beneficio personal.
- Cada colaborador debe asegurarse de que los bienes de la empresa no sean robados, dañados o usados indebidamente por otros.
- Cada colaborador es responsable de mantener su entorno laboral limpio y ordenado. Además, es responsable por mantener la seguridad operativa en todo momento.
- El uso personal limitado de herramientas como computadoras, correos electrónicos, teléfonos e internet puede ser aceptable dentro de lo razonable, siempre que dicho uso no genere costos excesivos y no interfiera con las responsabilidades laborales.
- Al usar dispositivos de la empresa, está prohibido crear, ver, almacenar, solicitar o distribuir cualquier material de naturaleza ofensiva, ilegal o inapropiada. Esto incluye materiales intimidantes, amenazantes, abusivos, discriminadores o sexualmente explícitos.



Transparencia

La transparencia es un factor clave para generar confianza entre colaboradores, con los accionistas y proveedores. Nuestras acciones basadas en el valor de “Integridad” permiten que respondamos positivamente a la demanda de información siempre que este autorizada.

Cuando las decisiones se toman objetivamente, basados en hechos, en investigación o en datos certeros, no habrá nada que ocultar, por lo tanto, la información que podamos ofrecer y que estemos autorizados a dar, será veraz y auténtica.

Protección a nuestra Propiedad Intelectual

La Asociación de Azucareros de Guatemala permite y fomenta la búsqueda de la mejora continua a través de la creatividad, innovación y creación de metodologías, modelos, inventos, sistemas o desarrollos, entre otros, que aporten un valor agregado a nuestros procesos y que nos lleven al logro de objetivos con mayor eficiencia y eficacia.

Por tanto, todas estas creaciones que se generen desde el cumplimiento de nuestras funciones y responsabilidades del puesto son propiedad de la Asociación.

Calidad de Vida Laboral Óptima

Somos una institución comprometida con el cumplimiento de la ley en materia laboral, por lo tanto, garantizamos una excelente calidad de vida laboral a través de nuestro Programa de beneficios y estrategias de fidelización enfocadas en: Salud, Educación, Flexibilidad de Horarios y Bienestar Familiar. Enfocado y reforzando las siguientes temáticas:

- Trato digno
- Desarrollo y Capacitación
- Diversidad, Equidad e Igualdad de Oportunidades
- Bienestar
- Prohibición del trabajo infantil
- Cero tolerancia al acoso laboral



Salud y Seguridad Ocupacional

Estamos comprometidos con la salud y seguridad de los colaboradores por ello día a día nos esforzamos para proveer ambientes de trabajo con riesgos controlados, evitando así la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales.

En la Asociación promovemos una calidad de vida saludable en diversos ámbitos, mental, emocional y física, a través de programas de formación. Cultivamos un clima laboral donde se valora al colaborador como ser humano incentivando el bienestar para prevenir desequilibrios emocionales que los lleven a recurrir a una adicción. Integramos una Comunidad del Bienestar, donde constantemente estamos compartiendo mensajes de superación y actitud positiva.



Asimismo, como parte del cumplimiento legal hemos implementado el plan de salud y seguridad ocupacional el cual tiene alcance en la prevención de accidentes, enfermedades ocupacionales, preparación ante emergencias y vigilancia de la salud de los colaboradores.



Protección del Medio Ambiente

Como parte de la responsabilidad social se dispone de un programa para la gestión ambiental que se enfoca en el cumplimiento de los requisitos legales y en la sensibilización y concientización de uso de los recursos naturales.

Cumplimiento

El cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables nunca debe comprometerse. Además, los colaboradores deberán adherirse a las normas y regulaciones internas, dichas normas internas son específicas de la organización y pueden ir más allá de los requisitos de la ley.



Marco de Actuación del Personal – Conductas y Sanciones

La ética es parte esencial de la filosofía empresarial porque indica a los colaboradores el sistema de valores que permite discernir conductas de diversa jerarquía o rango moral. Ubicar así, en un extremo, las que se consideran obligatorias e imprescindibles; en el medio, las que se consideran óptimas o deseables; y en el otro extremo, las que se consideran prohibidas o reprobables porque degradan o perjudican a la persona, a la organización o al conjunto de la sociedad.

Conductas

Conductas obligatorias

Son las conductas que, de acuerdo con la teoría ética o filosofía moral de la empresa, constituyen un deber ineludible y deben cumplirse siempre, sin excepción. El no cumplimiento de una conducta éticamente obligatoria causa un mal por “omisión” de una conducta ineludible.

- Se debe informar con anticipación al mando superior cuando pueda haber un conflicto de interés y reportarlo por escrito, para que se tomen las acciones pertinentes.
- El uso de la información confidencial debe darse en forma responsable, segura y objetiva.
- Se debe salvaguardar los activos que se encuentren bajo su control y utilizarlos para el desempeño de sus funciones y en beneficio de la empresa.
- Debemos proteger a los colaboradores contra accidentes y enfermedades laborales.

Conductas óptimas

Son las que deben de reflejar de forma clara los ideales éticos de la asociación. Estos siempre deben buscarse para perfeccionar al ser humano, a la organización y al conjunto de la sociedad.

- Se deben rechazar regalos u otras cortesías de cualquier tipo que puedan comprometer o aparenten comprometer la objetividad de sus decisiones en actuales o futuras negociaciones.
- Se podrán aceptar los artículos promocionales y



las atenciones u otras cortesías que sean legales, se apeguen a las prácticas comerciales usuales y que estén autorizadas por el jefe inmediato.

- Se debe evitar que los activos sean utilizados con propósitos diferentes para lo que fueron asignados o para uso personal fuera del trabajo sin previa autorización.
- Debemos promover la cultura de seguridad y salud al brindar capacitación permanente en esta materia para generar conciencia entre el personal.
- Debemos hacernos responsables de nuestros actos y decisiones individuales para que de ningún modo reduzcan las condiciones de seguridad en nuestras operaciones, ni pongamos en riesgo nuestra salud o del personal interno, externo y/o de la comunidad en general.

Conductas deseables

Son las que no siempre pueden ponerse en práctica, pero en la medida que puedan concretarse, alientan o fortalecen los ideales de valores éticos asumidos por la empresa.

- Se deberá utilizar eficientemente las fuentes de energía, agua, entre otros recursos.
- Se debe denunciar cualquier acto de corrupción que sea observado dentro de la organización o con grupos de interés como proveedores que puedan generar una afectación a la empresa.
- Debemos buscar observar y analizar las buenas prácticas de la AIA para evaluar las que se puedan implantar en la organización.

Conductas prohibidas

Son las que perjudican a la persona, a la organización o al conjunto de la sociedad en sus derechos fundamentales, de manera tal que jamás, en ninguna circunstancia, deben de tolerarse. A través de la práctica prohibida se causa el mal por “acción”.

PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES:

- Abandonar el trabajo en horas hábiles sin previa autorización de su jefe.
 - Esta aplica para puestos operativos que están sujetos a trabajo presencial en la localidad donde le corresponda ejecutar sus labores. En los casos en donde el colaborador tiene acceso a horarios flexibles se remite a la coordinación de estos con su jefe inmediato, para el cumplimiento de sus funciones y objetivos del puesto.
- Hacer propaganda de cualquier índole en las horas de trabajo.
- Emplear útiles, herramientas implementos o materiales suministrados por la asociación, para usos distintos de aquel que estén normalmente destinados.
- El uso de drogas y alcohol en los centros de trabajo de la Asociación, así como presentarse al trabajo bajo efectos de alcohol o estupefacientes.
- Introducir al trabajo, bebidas alcohólicas, drogas, estupefacientes, gaseosas, cigarros, así como ningún objeto que pueda dañar el equipo y material de trabajo.
- Dedicarse a juegos de azar durante el trabajo o en horas de descanso, en el interior de las instalaciones de la asociación.
- Provocar riñas entre sus compañeros de trabajo o entre estos y los jefes.
- Atender visitas personales en horario de trabajo, salvo en casos de emergencia, o bajo autorización del jefe inmediato.
- Sustraer objetos de propiedad de la asociación por cualquier causa, sin autorización previa por escrito del jefe inmediato.



Incumplimientos y medidas disciplinarias

Ante cualquier incumplimiento o materialización de una mala práctica el Código establece que se impondrán medidas disciplinarias en base al Reglamento Interior de Trabajo, Políticas y Medidas de carácter disciplinario y cualquier norma o ley que aplique en el caso concreto.

Políticas asociadas

1. Anticorrupción y Antisoborno (ABAC)

En la Asociación no avalamos ningún tipo de corrupción incluyendo el soborno.

2. Lavado de Dinero

En la Asociación debemos asegurar que no se facilite o apoye procesos en los que se convierta fondos provenientes de actividades ilícitas a otra forma, donde se puedan crear transacciones financieras con el fin de encubrir u ocultar el rastro, la fuente o la propiedad de los fondos.

3. Confidencialidad, Comunicación y Uso de la Información

Para los colaboradores de la Asociación proteger la confidencialidad de la información es una responsabilidad crítica.

En esta política se regulan las siguientes temáticas relacionadas con la información: Privacidad de datos y protección de la información, gestión de la información y comunicación y uso de redes sociales.

4. Derechos Humanos y Empresa

Basados en nuestro valor del Respeto, debemos ser cuidados en el trato hacia los demás, ponernos en su lugar para saber qué podría ser ofensivo y ser considerados sobre cómo se sentirían otros los colaboradores o socios.

En la Asociación no toleramos ningún tipo de acoso. Por el contrario, debemos fomentar un ambiente de respeto mutuo, practicando nuestros valores, siendo honestos y no ofendiendo con nuestros actos o conductas hacia los demás.

Esta política se basa en los siguientes temas:

- a) Trato al personal
- b) Cero tolerancia a la Discriminación

Capacitaciones

- a) Seguridad
- b) Ambiente de trabajo
- c) Desarrollo
- d) Cero tolerancia al trabajo infantil
- e) Igualdad de Oportunidades

“Acoso es cualquier conducta no deseada verbal o no verbal que pueda ser ofensiva, discriminatoria o de carácter sexual que, aunque no exista violencia, no quiere decir que sea aceptado por la persona acosada”.

5. Conflictos de Interés

Tener un conflicto de interés no necesariamente constituye una violación al Código, pero no divulgarlo sí.

6. Regalos, Hospitalidades y Entretenimiento

La toma de decisiones está fundamentada exclusivamente en criterios profesionales, asegurando que la posición jerárquica, la actividad y la influencia no sean utilizadas para obtener beneficios personales, refiérase a la Política de prevención de Conflicto de Interés.

7. Relacionamiento con instituciones públicas o privadas / partidos políticos

Los colaboradores de Asazgua no pueden hacer política en favor de determinado candidato dentro de las instalaciones de la organización o durante el desempeño de sus labores.

8. Debida Diligencia

Para la asociación es muy importante conocer tanto a las personas que trabajan en la organización como aquellas personas jurídicas o naturales con quien se relaciona. Por lo tanto, se crean tanto la política, como los procedimientos adecuados para conocer la naturaleza de cada uno, y asegurarse del no involucramiento de las personas u organizaciones que se relacionan con nosotros, en temas derivados de corrupción, lavado de dinero u otra mala práctica contraria a lo que estipula este código.



9. Cumplimiento

Aseguramos el cumplimiento de las leyes, regulaciones y normas que nos aplica por el giro y naturaleza de la organización. Haciendo un análisis de nuestro contexto, podemos determinar nuestras obligaciones y hacer frente con responsabilidad.

10. Asuntos Administrativos del Programa

Para poner en marcha el programa de ética y cumplimiento, es necesario la creación de políticas que permitan el buen manejo de su implementación. Por esto, se desarrollarán los siguientes temas, siendo enunciativos y no limitativos:

- a) Medidas Disciplinarias
- b) No Represalias
- c) Gestión Documental

En Asazgua damos cumplimiento a las leyes del país establecidas en el Código de Trabajo y en el Reglamento de Higiene, Salud y Seguridad Ocupacional. Las sanciones que se aplicarán en el caso de incumplimiento del presente Código están sujetas al Reglamento Interno de Trabajo y por ende, al Código de Trabajo de Guatemala.

Denuncia y reporte de faltas

En la Asociación investigamos de inmediato las sospechas o posibles infracciones que sean reportadas, para tomar las medidas disciplinarias o sanciones que logren corregir las conductas no deseadas.

La denuncia es un componente importante de nuestro programa de ética y cumplimiento, ya que, a través de ella, se logra proteger a los colaboradores ante alguna injusticia o violación a sus derechos como trabajador y como ser humano, preservando la imagen y reputación de la Asociación.

La responsabilidad que cada colaborador tiene de denunciar una posible infracción o delito de la que se entere o sospeche es fundamental y crítica para la sostenibilidad de este programa de ética y cumplimiento, ya que la investigación y proceso de

sanciones se aplicará independientemente de la identidad o posición jerárquica del posible infractor.

Si sabe o sospecha que algún colaborador comete una posible infracción, debe denunciarlo de inmediato ante el Gerente, jefe de su área o la Gestión de Talento Humano.

En el caso en que su denuncia sea anónima.

Denuncie:



CONOCE NUESTROS CANALES DE DENUNCIA

 2215-8085

 integridad@asazgua.com

 <https://guatecana.com/denuncias/>

La denuncia puede ser anónima; sin embargo, incentivamos la identificación, asegurando la confidencialidad de la información proporcionada, con el objetivo de poder llevar a cabo una mejor investigación del caso.

Las denuncias se tratarán con la confidencialidad y reserva para evitar represalias y promover que toda persona que se entere o sospeche de una posible infracción, tenga la confianza de hacerlo y que el programa de cumplimiento logre su propósito.

Procedimiento de denuncia directa:

1. Colaborador conoce o sospecha de una conducta indebida.
2. Colaborador denuncia.
3. El Oficial de Cumplimiento y el Comité de Ética reciben la denuncia.
4. Se inicia una investigación (es posible que se solicite al denunciante (en caso no ser anónimo) y a otras partes relevantes que participen).
5. Si la denuncia se corrobora, se definirán y ejecutarán las sanciones.
6. Las investigaciones se documentan debidamente.
7. Las denuncias se elevan a instancias superiores de ser necesario.



Carta de compromiso Código de ética y conducta

Voluntariamente declaro mi adhesión y compromiso de cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Código de Ética y Conducta y las Políticas asociadas. Asimismo, me adhiero a los principios y valores consignados, y me comprometo a observar sus normas de conducta.

Nombre:

DPI:

Cargo:

Firma

Lugar:

Fecha: / /



GUATECAÑA

Impulsando el desarrollo sostenible