

## CÓDIGO DE CONDUCTA

*Preparado en octubre 2023*

*por Alisson Batres, CEO Comité Organizador*

*58ª Asamblea FELABAN Paraguay 2024*

Nuestra estrategia y filosofía operativa: • Desarrollar y crear experiencias extraordinarias que promuevan el destino y la industria de reuniones del Paraguay • Brindar un servicio excepcional y constante a los participantes. • Construir y mantener las comunidades en las que trabajamos y realizamos el evento • Ser justos, inclusivos y responsables en todo lo que hacemos.

Nuestra forma de llevar a cabo negocios y crear experiencias de entretenimiento se basa en cuatro valores fundamentales:

1. Trabajo en equipo.
2. Integridad.
3. Excelencia.
4. Inclusión.

Esta visión, compuesta por nuestra misión, creencias y valores, representa quiénes somos y lo que defendemos. Estos valores nos convierten en una organización cohesionada, colaborativa y consistente. Son los cimientos del Código, que ayudarán a dar vida a nuestra visión. Creemos que los valores impulsan el comportamiento, y que el comportamiento conduce a resultados. Estos valores adquieren un significado real cuando se ponen en práctica a diario.

### **LIDERANDO EL EVENTO CON INTEGRIDAD**

Liderar el EVENTO con integridad significa que mantenemos nuestros valores y misión actuando éticamente y con integridad mientras perseguimos nuestros objetivos de servicio al cliente: • Sonreír y saludar. • Asumir la experiencia. • Sorprender al huésped/participante.

El Código es el pilar de nuestro Programa de Ética y Cumplimiento, que ayuda a impulsar los valores de nuestro negocio. El Código nos proporcionará el conocimiento

y el empoderamiento necesarios para denunciar comportamientos no conformes, no éticos o ilegales.

## **QUIÉN DEBE SEGUIR EL CÓDIGO**

Este Código es una guía y política para la 58<sup>a</sup> Asamblea Anual FELABAN Paraguay, contratistas, funcionarios y directores. La responsabilidad de seguir el Código recae en todos nosotros.

**CONSECUENCIAS DE VIOLAR EL CÓDIGO** Las violaciones del Código pueden dañar nuestra reputación como una empresa organizadora de eventos, que pone la integridad en primer lugar. Las violaciones también pueden dar lugar a medidas disciplinarias o legales, según la naturaleza y gravedad de la misma.

Es nuestra responsabilidad informar cualquier violación conocida o sospechosa del Código, nuestras políticas, normas, regulaciones o la ley. Recuerde: si ve algo, dígalo. Además, todos los empleados deben confirmar su adhesión a este Código al momento de ser contratados.

**RESPONSABILIDADES ADICIONALES DE LÍDERES, GERENTES Y SUPERVISORES** Los líderes, gerentes o supervisores que presencian una violación del Código o reciben un informe de una violación están obligados a informarlo. Tomamos en serio las responsabilidades de nuestros líderes como denunciantes obligatorios.

**ACTO UNO: TRATAR A LOS DEMÁS CON JUSTICIA Y ÉTICA** Llevamos a cabo negocios de manera justa, y eso comienza con la forma en que nos tratamos mutuamente. Cultivamos un entorno de trabajo diverso, inclusivo, seguro, legal y armonioso que fomenta el respeto por la humanidad y la dignidad de todas las personas.

**LIDERAR UN LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS** En el evento, preparamos el escenario para un entorno de trabajo legal y armonioso. Estamos comprometidos a mantener un lugar de trabajo y un espacio público libres de discriminación o acoso basados en: • Sexo. • Raza. • Color. • Origen nacional. • Ascendencia. • Edad. • Religión. • Discapacidad. • Discapacidad percibida. • Orientación sexual. • Afiliación sindical. • Información genética. • Cualquier otro estatus o clasificación protegida por la ley en la Constitución de Paraguay y Constitución de Guatemala.

**LIDERAR UN LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE ACOSO** El acoso es cualquier declaración verbal o escrita no deseada o acto físico que ridiculiza, menosprecia o muestra hostilidad hacia una persona porque es miembro de un grupo protegido por la ley o porque tiene una característica protegida por la ley. El acoso puede crear un entorno

de trabajo intimidante, hostil, ofensivo o abusivo. También puede interferir de manera irrazonable con el desempeño laboral o las oportunidades de un empleado. Ejemplos incluyen (pero no se limitan a):

- Conducta verbal:
- Comentarios inapropiados.
- Insultos o epítetos despectivos.
- Apodos, afirmaciones, historias o chistes degradantes.
- Estereotipos negativos.
- Amenazas hostiles de daño físico.
- Conducta no verbal o física, como la exhibición, circulación o uso inapropiado de:

- Notas, cartas u otros documentos escritos.
- Imágenes, caricaturas, carteles, objetos, mensajes de correo electrónico, mensajes de texto, mensajes de voz, páginas web u otras redes sociales.
- Gestos obscenos o discriminatorios, amenazas físicas o agresiones físicas.
- Acoso sexual:
- Conducta sexual no deseada, ya sea verbal, no verbal o física, como:
- Avances sexuales.
- Contacto físico.
- Solicitudes de favores sexuales.
- Silbidos o piropos.
- Invitaciones románticas repetidas para citas.
- Bloqueo del movimiento de otra persona.
- O cualquier otra conducta de naturaleza sexual, incluyendo:
- Ofrecer beneficios laborales, como asignaciones

**CÓMO DIRIGIR UN LUGAR DE TRABAJO SEGURO** Para prevenir la violencia en el lugar de trabajo:

- No se permiten visitantes no autorizados en las áreas de servicio.
- Los proveedores/contratistas deben registrarse con Seguridad y obtener una credencial de proveedor/contratista para acceder a las áreas de servicio.
- Los empleados deben presentar sus credenciales de identificación con foto y cooperar con Seguridad si se les solicita identificación.

Los gerentes están obligados a mantener un entorno de trabajo seguro y tomar en serio los incidentes o amenazas de violencia. Los empleados no están obligados a seguir una cadena de mando para informar sobre la violencia. Los empleados que experimenten, observen o tengan conocimiento de un acto de violencia deben informarlo de inmediato.

**EL USO DE MEDIOS ES IMPORTANTE CÓMO LIDERAR UNA PRESENCIA EN LÍNEA RESPONSABLE** Las redes sociales nos permiten tener interacciones directas y significativas con otros. En última instancia, somos los únicos responsables de lo que publicamos en línea. Antes de crear contenido en línea, debemos considerar los riesgos y recompensas involucrados. Cualquier conducta que afecte negativamente nuestro desempeño laboral o el de los colegas, o que afecte negativamente a los miembros, clientes, proveedores y personas que trabajan en nombre de los legítimos intereses comerciales de la Compañía, DEBERÁN EVITARSE.

Como se establece de manera más detallada en la Política de Medios Sociales de la Compañía, podemos participar en las redes sociales de manera apropiada al:

Conocer las reglas y políticas de la Compañía y asegurarnos de que nuestras actividades en redes sociales sean consistentes con dichas políticas. • Respetar la privacidad de los demás. • Ser honestos y precisos al publicar información o noticias. • Comprender y seguir los términos de uso de las redes sociales que utilizamos. • Nunca divulgar información personal sobre nuestros clientes, colegas o competidores.

• Ser justos con los compañeros de trabajo, clientes, miembros, proveedores y personas que trabajan en nombre de los intereses comerciales legítimos de la Compañía. • Identificar y divulgar adecuadamente nuestra relación con la Compañía cuando sea apropiado y nunca presentar nuestras opiniones personales como las opiniones de la Compañía. • Nunca usar las redes sociales durante el horario de trabajo o en el equipo que proporcionamos, a menos que sea relevante para el trabajo y esté autorizado por nuestro gerente. Si presenciamos un comportamiento inapropiado en las redes sociales, lo informamos de la misma manera en que informaríamos sobre un comportamiento inapropiado que podríamos presenciar en persona.

**ACTO DOS: SER VERAZ, JUSTO Y ÉTICO** En el mundo actual, incluso un solo acto de deshonestidad puede destruir la reputación de una empresa. Por eso, perseguimos nuestros objetivos comerciales con honestidad y en pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables.

**CÓMO LIDERAR SIN CONFLICTOS DE INTERESES** Como orgullosos empleados de Organización, S.A., somos conocidos por nuestra credibilidad y equidad. Los conflictos de interés pueden amenazar esa reputación y poner en peligro nuestras relaciones con clientes y socios comerciales. Damos lo mejor de nosotros al tomar decisiones imparciales y esforzarnos por ser sinceros en todo lo que hacemos. No debemos participar, directa o indirectamente, ya sea en el trabajo o fuera de él, en conductas desleales, disruptivas, competitivas o perjudiciales para la Compañía. Esta actividad prohibida también incluye: • Cualquier acto ilegal en restricción del comercio. • Actos que son inconsistentes con el cumplimiento de la Compañía de sus obligaciones bajo las leyes y regulaciones aplicables, incluidas las leyes y regulaciones de juego, financieras y de privacidad. • Cualquier actividad en la que participemos, ya sea por nuestra cuenta o en nombre de otros, que pueda dañar potencialmente la posición competitiva de la Compañía, competir contra la Compañía o mantener el empleo con otro empleador u organización, o usurpar oportunidades de la Compañía.

Somos dueños de la experiencia al: • Estar atentos a las actividades o relaciones que puedan afectar nuestra capacidad para permanecer imparciales. • Evitar incluso la

aparición de un conflicto de interés. • Informar cualquier conflicto de interés potencial. • Buscar orientación si no estamos seguros de si existe un conflicto de interés. • Excluirnos de la decisión sobre cómo resolver cualquier conflicto de interés en el que estemos involucrados.

**CÓMO LIDERAR SIN REVELAR INFORMACIÓN NO PÚBLICA** Protegemos nuestra reputación como una Compañía confiable protegiendo la información que se nos confía. Incluso la aparición de divulgación de información confidencial no pública o de operaciones con información privilegiada podría dañar nuestra credibilidad. La operación con información privilegiada es ilegal y puede resultar en serias dificultades legales tanto para usted como para la Compañía. Ya sea que la información pertenezca a nosotros o a otra compañía, nos aseguramos de nunca compartirla ni usarla de manera ilegal. Mantenemos este estándar al: • Nunca divulgar información interna, ni siquiera accidentalmente. • Evitar incluso la aparición de operaciones con información privilegiada o divulgación inapropiada. • Nunca alentar ni permitir que otros realicen operaciones basadas en información privilegiada. • Nunca difundir información falsa o manipulativa.

**POR QUÉ LAS RELACIONES CON LOS PROVEEDORES SON IMPORTANTES CÓMO LIDERAR RELACIONES JUSTAS CON LOS PROVEEDORES** Las sólidas relaciones con nuestros proveedores proporcionan una ventaja competitiva en el mercado y respaldan nuestra misión de brindar la mejor experiencia al cliente. Mantener relaciones saludables y estratégicas nos permite aprovechar los activos, capacidades y conocimientos de los proveedores para seguir siendo relevantes. Esto es esencial para la buena salud y el crecimiento de nuestro negocio. Mantendremos una relación justa y ética con nuestros proveedores al: • Tratar a los proveedores, clientes, inquilinos y competidores de manera justa. • Seleccionar proveedores a través de un proceso transparente, abierto, justo y completo. • Realizar compras de bienes y servicios basadas en precio, calidad, servicio y nuestras necesidades comerciales. • No tomar ventaja injusta de nadie a través de la manipulación, ocultamiento, abuso de información privilegiada, representación falsa de hechos materiales u otras prácticas desleales. • Abstenerse de cualquier actividad privada o profesional que pueda socavar la toma de decisiones objetivas e independientes. • Nunca ofrecer ni aceptar sobornos, comisiones o cualquier otro incentivo ilegal que pueda influir o parecer influir en las decisiones de compra. • Nunca prestar o aceptar un préstamo o crédito de alguno de nuestros clientes, inquilinos, proveedores o competidores, o de sus empleados, supervisores o gerentes, u otros agentes o representantes. • Nunca aceptar dinero, regalos o favores de ninguna entidad, a menos que dicho dinero, regalos o favores: • Tengan un valor agregado de \$500 o menos en un año calendario,

- Nunca compartir información confidencial relacionada con cotizaciones y ofertas de proveedores con otros proveedores o terceros.

**CÓMO MANEJAR LA CONFIDENCIALIDAD** Podemos proteger los datos y mantener la confidencialidad al:

- Compartir información confidencial solo con aquellos que estén autorizados.
- No discutir asuntos sensibles en lugares públicos.

- Tener cuidado de no trabajar con información confidencial en presencia de otros.
- Asegurar datos y dispositivos con medidas físicas efectivas, así como contraseñas y cifrado.
- Asegurarse de que los visitantes y los huéspedes no entren en áreas restringidas.
- No conectarse a redes Wi-Fi no seguras con dispositivos de la empresa o cuando se accede a sistemas de la empresa.
- Informar sobre posibles violaciones de datos o confidencialidad lo antes posible.

**CÓMO TRABAJAR PROTEGIENDO LA PROPIEDAD INTELECTUAL** Nuestra propiedad intelectual es lo que nos distingue de nuestros competidores. Mantener segura nuestra propiedad intelectual nos permite ser únicos e innovadores. Además, el uso indebido de nuestra propiedad intelectual, o la propiedad intelectual de otra persona, podría dañar nuestra reputación. Todos nuestros nombres de propiedad y nombres de lugares están protegidos por la ley de marcas registradas. Podemos proteger y respetar la propiedad intelectual al:

- Nunca copiar, distribuir, mostrar o realizar obras con derechos de autor sin una licencia adecuada o derechos de uso.
- Nunca registrar ni utilizar nombres de dominio en Internet o nombres de usuario si el nombre es el mismo o confuso en relación con alguna de nuestras marcas registradas o de uso común.
- Nunca imprimir tarjetas de presentación que contengan alguna de las marcas comerciales de la Compañía, nombres de marca, logotipos u otros identificadores sin la aprobación adecuada y a través de los medios autorizados.
- Recordar que la ausencia de un registro o símbolo no significa necesariamente que el artículo no esté protegido por derechos de autor u otros derechos de propiedad intelectual.
- Nunca utilizar marcas comerciales del nombre o logotipo del Evento con fines personales.
- Buscar la orientación de nuestro Consejo Legal antes de adoptar un nuevo lema o nombre.
- Buscar la orientación de nuestro Consejo Legal si necesitamos utilizar obras con derechos de autor.

**CÓMO ORGANIZAR CON RESPONSABILIDAD SOCIAL** Estamos comprometidos a fomentar un lugar de trabajo diverso e inclusivo. Fomentamos la diversidad y la inclusión al:

- Construir equipos altamente comprometidos, diversos y efectivos.
- Alentar a los miembros del equipo a participar activamente en el logro de los objetivos de Responsabilidad Social Corporativa (CSR).
- Compartir información y buscar aportes de todos los miembros de nuestro equipo.
- Fomentar la comunicación abierta de

ideas, opiniones y sugerencias. • Hablar si creemos que se han violado nuestras políticas. • Proporcionar igualdad de acceso a oportunidades.

Nos relacionamos con nuestras comunidades locales al: • Voluntariado y participación en actividades benéficas. • Asegurarnos de que las actividades externas no interfieran con nuestro desempeño laboral ni creen conflictos de intereses.

**CÓMO RESPETAR LOS DERECHOS Y LA SEGURIDAD DE LOS DEMÁS** Jugamos un papel influyente en la industria del entretenimiento y la hospitalidad. Con esa influencia viene la responsabilidad de tomar una posición contra la trata de personas. No hay nada más importante que la dignidad, la igualdad y el trato justo de todos los seres humanos. En Organización, S.A., es nuestra política garantizar que protegemos los derechos humanos en todo lo que hacemos al: • Negarnos a mirar hacia otro lado si vemos o sospechamos violaciones de los derechos humanos. • Alertar a la seguridad privada contratada si vemos o sospechamos evidencia de trata de personas. • aconsejar a nuestros proveedores y socios comerciales que esperamos que cumplan con las leyes y regulaciones gubernamentales que protegen la salud y el bienestar de los trabajadores y las comunidades.