



PERUANA DE CONSTRUCCIÓN
E INFRAESTRUCTURA

CÓDIGO DE ÉTICA

ÍNDICE

ALCANCE	3
NUESTRA MISIÓN	3
NUESTRA VISIÓN	3
CAPÍTULO I: NUESTROS VALORES	3
CAPÍTULO II: NUESTROS PRINCIPIOS	5
CAPÍTULO III: RELACIONES CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS	5
CAPÍTULO IV: ÉTICA	10
CAPÍTULO V: HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL	11
CAPÍTULO VI: DISCRIMINACIÓN	12
CAPÍTULO VII: OTROS	12
CAPÍTULO VIII: DEFINICIONES	13
ACUERDO DE COMPROMISO	15

ALCANCE

El presente Código es aplicable para todos los integrantes de PDCI Peruana de Construcción e Infraestructura S.A.C., de los consorcios en los que se tiene una participación y todos aquellos socios de negocios con los que se tenga una vinculación comercial.

Todos los colaboradores de PDCI deben de cumplir con los lineamientos contenidos en el presente Código, así como también con las políticas y demás documentos que se encuentren vigentes. La aceptación del presente Código lo obliga a su vez a capacitarse de manera continua, ello con la finalidad del efectivo cumplimiento de este.

Si el colaborador de PDCI tiene personal a su cargo, entonces debe de cumplir a su vez con la responsabilidad de liderar a su equipo con integridad e inculcar en ellos los valores de la compañía, las conductas éticas y el cumplimiento de nuestras normativas internas sin excepción.

Toda duda o consulta debe de realizarse ante el/la Oficial de Cumplimiento y/o a la Oficina de Cumplimiento. Asimismo, en caso se tenga alguna queja o denuncia, podrán comunicarse de manera anónima a través del canal de denuncias de PDCI.

NUESTRA MISIÓN

Desarrollar obras de construcción e infraestructura de alta complejidad, cumpliendo los compromisos con nuestros clientes, asegurando una adecuada rentabilidad y contribuyendo de forma sostenida al crecimiento de nuestros colaboradores, de la comunidad, los accionistas y desarrollo del país.

NUESTRA VISIÓN

Al 2030, ser líderes del sector de construcción e infraestructura a nivel nacional, y trascender por nuestros altos estándares de ética, sostenibilidad, solidez, seguridad, innovación y alta competitividad.

CAPÍTULO I: NUESTROS VALORES

Nuestros valores son virtudes personales que consideramos de gran importancia en la empresa y que esperamos que nuestros colaboradores, en todos los niveles y áreas de la operación, tomen en cuenta todos los días.

Para nosotros es de suma importancia que nuestros colaboradores se sientan bien, viviendo y trabajando bajo la orientación de nuestros valores, de manera que sean parte valiosa de nuestra empresa ahora y con el transcurrir del tiempo.

RESPECTO

Valorar a todos los seres humanos, sin importar sus preferencias, cualidades o jerarquías es un requisito prioritario para trabajar en PDCI.

La conducta diaria que tienen las personas unas con otras, expresa cuánto se valoran entre ellas, por lo que resulta muy importante reflexionar acerca de esto con frecuencia. Vivir con respeto significa comunicarnos siempre con amabilidad y tratar a todas las personas con aprecio sin importar el cargo que tengan.

Nuestro comportamiento con los demás no debería ser diferente cuando estamos reunidos con nuestros pares, con las personas que lideramos, con nuestro jefe directo, con nuestro cliente, nuestro proveedor o miembros de la alta dirección de la empresa; nos interesa que todos sientan que tenemos la más alta consideración con sus necesidades personales y laborales.

Por otro lado, hay circunstancias específicas en las que las personas tienen mayor dificultad para tratar a otros con amabilidad, como cuando una persona comete un error o un acto cuestionable, cuando las labores diarias nos ponen bajo mucha presión, o si una persona nos falta el respeto; aún en estas situaciones, el respeto en PDCI nos exige mantener un trato amable y cortés.

ÉTICA

En PDCI buscamos que nuestros colaboradores vivan de manera coherente, procurando que lo que decimos y lo que hacemos esté regido por una ética profesional sólida. Nuestras operaciones se basan en el Código de Ética y en reglamentos internos que esperamos que nuestros colaboradores incorporen en su trabajo con naturalidad.

Para PDCI vivir con ética implica no solo actuar acorde a las normas, sino también vigilar y ayudar a que los demás lo hagan. Tener la valentía para hablar abiertamente acerca de situaciones o conductas que deben corregirse y ser honestos los unos con los otros para instaurar transparencia, son comportamientos que esperamos ver y vivir en nuestra empresa.

COMPROMISO

En algunas empresas se define el compromiso como un sinónimo de cumplimiento, pero el compromiso en PDCI es un concepto de un orden superior. Cuando nuestros colaboradores establecen un acuerdo o asumen una responsabilidad la cumplen antes de que se les solicite, anticipándose a las necesidades del entorno y sobre la base de su propia fuerza de voluntad.

En PDCI diferenciamos nuestra obligación de nuestro compromiso. El primero proviene de un contrato o una norma, y el no cumplirlo tiene consecuencias negativas. El segundo proviene de nuestro sincero deseo de crecer y ser capaces de lograr más cada día, de obtener resultados positivos y crear valor sin que haya una consecuencia negativa si no lo hacemos.

El compromiso en PDCI es la expresión de nuestra libertad individual, desde la cual elegimos hacer las cosas porque queremos y no porque alguien más nos exija hacerlas; es el valor adicional que entregamos a los demás desde aquello que nos hace únicos.

TRABAJO EN EQUIPO

La interdependencia de los múltiples procesos que conforman la operación genera la necesidad de establecer relaciones sanas e interdependientes entre las personas que llevan a cabo dichos procesos. Si las relaciones dentro de cada equipo funcional y las relaciones en el equipo de líderes no son sanas, los procesos serán ineficientes e ineficaces.

En PDCI consideramos que trabajar en equipo es un estado natural, y que todos los factores humanos y estructurales que impiden la integración en el equipo deben ser reducidos o eliminados en la medida de lo posible. Trabajar sin perder de vista el trabajo del otro, sus capacidades, sus preferencias y todo aquello que permita la sinergia es una prioridad para nuestros colaboradores.

Los objetivos de nuestro negocio están pensados para ser logrados por equipos que combinan múltiples habilidades, diferentes disciplinas profesionales y distintos niveles de experiencia. Actuamos bajo la premisa de organizarnos entre nosotros para lograr las metas que todos buscamos.

CAPÍTULO II: NUESTROS PRINCIPIOS

PRINCIPIOS PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS

PDCI se adhiere a los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y se compromete a:

1. Apoyar y respetar la protección de derechos humanos declarados internacionalmente.
2. Asegurar de no ser partícipes de vulneraciones de derechos humanos.
3. Defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
4. Defender la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio.
5. Defender la abolición efectiva de la mano de obra infantil.
6. Defender la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.
7. Apoyar un planteamiento preventivo con respecto a los desafíos ambientales.
8. Promover iniciativas para fomentar una mayor responsabilidad ambiental.
9. Incitar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
10. Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, como la extorsión y el soborno.

CAPÍTULO III: RELACIONES CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Para PDCI los grupos de interés son aquellos actores que se ven afectados de forma directa o indirecta por las actividades y decisiones de nuestra empresa.

COLABORADORES

Nuestros colaboradores son la principal fuerza de la empresa. Son aquellas personas que brindan un servicio profesional de alta calidad, de manera constante y permanente.

Valoramos la diversidad

Actuamos siempre de manera equitativa y respetamos la diversidad, de ahí que no permitimos la discriminación por sexo, raza, religión, edad, condición social, minoría ni otra condición. Por el contrario, fomentamos el trabajo multidisciplinario con personas que aporten desde sus diferentes perspectivas y vivencias, y garantizamos la igualdad de oportunidades.

Aseguramos el respeto a los derechos humanos y laborales

En PDCI no toleramos ningún tipo de acoso, hostigamiento ni abuso de poder entre los miembros de la empresa o con terceros. No permitimos ninguna clase de violencia, tampoco el trabajo forzoso o infantil.

En PDCI condenamos cualquier comportamiento que comprometa la dignidad de las personas, incluyendo el hostigamiento y el acoso sexual. Contamos con una política contra el hostigamiento y el acoso sexual; y un procedimiento de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral.

Garantizamos la libertad de opinión y asociación

El derecho a la libertad de opinión y asociación es fundamental en PDCI. Todos los colaboradores contamos con la facultad de elevar nuestra opinión de manera responsable. Asimismo, ejercemos nuestro derecho y deber político en nuestro tiempo libre y de manera personal, sin involucrar la imagen de la empresa y respetando sus políticas.

Nunca realizamos contribuciones políticas en nombre de PDCI. Esta restricción incluye a candidatos políticos, partidos políticos, organismos gubernamentales y cualquier otra entidad política a cualquier nivel de gobierno.

Priorizamos la salud y seguridad en el trabajo

Proteger la salud y seguridad en el trabajo es primordial para cada uno de los miembros de la empresa. Nuestra responsabilidad como colaboradores es garantizar que se cumplan con todos los estándares establecidos, así como asegurar que se preserven las condiciones facilitadas por la empresa. Todos los colaboradores estamos facultados para detener cualquier acción o condición insegura que se presente y que atente contra la salud y seguridad propia o de terceros.

En PDCI somos conscientes que está prohibido encontrarnos bajo la influencia de drogas o alcohol durante las horas de trabajo; y comprar, vender o consumir drogas o alcohol en las instalaciones de la compañía.

Fomentamos la cultura organizacional

Todos los colaboradores en PDCI somos promotores de la cultura organizacional, asegurando un óptimo clima laboral. Respetamos los canales de comunicación,

herramientas, procedimientos y políticas. Promovemos una estructura de relaciones horizontales donde nuestros colaboradores mantienen relación directa con sus líderes, quienes apoyan su crecimiento personal y profesional.

Trabajamos para lograr los objetivos corporativos

Asumimos el compromiso de cumplir con nuestros objetivos, los cuales suman a lograr los de la empresa. Para ello trabajamos de manera responsable y comprometida basados en altos estándares de calidad, seguridad e innovación. Valoramos el trabajo en equipo como mecanismo para lograr metas comunes fomentando sinergias y cooperación entre las áreas, compartiendo los conocimientos entre todos los colaboradores, así como las mejores prácticas y resguardando siempre la confidencialidad.

Nos comprometemos a trabajar con orden y eficiencia, respetando los espacios y horarios establecidos por la empresa. Velamos por el adecuado uso de los activos y herramientas que nos brinda la empresa para lograr el mejor desempeño de nuestras funciones, los cuales son de uso exclusivamente profesional, más no personal.

Respetamos la imagen corporativa

Los colaboradores nos reconocemos como imagen de la empresa, por lo que nos comprometemos a preservar su integridad y reputación corporativa tanto dentro como fuera del espacio laboral. Evitamos poner en riesgo la imagen de la empresa, no utilizamos su nombre para temas personales y tampoco generamos contenido en redes sociales que atente contra ella.

En cuanto a los grupos de interés externos, nos relacionamos únicamente por intermedio de los representantes designados por la empresa. No brindamos ninguna clase de declaración a medios de comunicación que no haya sido aprobada por la Gerencia General. Somos conscientes que el vocero oficial autorizado para declarar en medios de comunicación es el Gerente General o quien él designe.

Somos conscientes que está estrictamente prohibido recibir y enviar regalos a personas naturales, personas jurídicas, funcionarios públicos y entidades estatales. Esto tiene como objetivo evitar cualquier influencia indebida sobre el colaborador en su desempeño correcto.

Cuidamos la propiedad intelectual

Tratamos de forma confidencial la información de la propiedad intelectual a la que tenemos acceso. La utilizamos de forma cuidadosa, pues sabemos que es un activo estratégico de la empresa. No la difundimos ni la compartimos con actores externos, y la respetamos como bien de empresa y no propio.

SOCIEDAD Y GOBIERNO

En PDCI entendemos a la sociedad como aquel grupo de personas que comparten una misma cultura o civilización en un espacio o un tiempo determinado.

El Gobierno es el organismo que, según la Constitución Política del Perú, asume las

responsabilidades del Poder Ejecutivo y concentra el poder político para conducir una determinada sociedad.

Cumplimos con las leyes y regulaciones

Su cumplimiento nos define como colaboradores y empresa socialmente responsable. Rechazamos toda conducta fraudulenta o deshonestas, y somos transparentes y justos con nuestras acciones. Fomentamos las buenas prácticas en la empresa, así como del sector en el que operamos, basándolas en información fidedigna y actuando acorde a la *debida diligencia.

Asimismo, rechazamos toda iniciativa relacionada al ‘lavado de dinero’ o transacciones financieras ilícitas.

Presentamos oportunamente la información

Mantenemos la información financiera y contable actualizada y en orden, de acuerdo con la presentación oportuna de las transacciones que no tengan irregularidades, que estén debidamente autorizadas y respaldadas con documentos legales y tributarios.

En PDCI estamos comprometidos con la prevención de la evasión fiscal. Por ello, siempre evitamos que PDCI se vea implicada o sea utilizada para este fin.

COMUNIDAD Y MEDIO AMBIENTE

Son el conjunto de personas y espacios naturales en los que impactamos de manera positiva a través del desarrollo de nuestras actividades.

Estamos comprometidos con el desarrollo sostenible

Contamos con una estrategia de sostenibilidad basada en una gestión ética, la que nos permite orientar e identificar a nuestros grupos de interés, e impulsar la línea del triple resultado: aspecto social, ambiental y económico, siempre mostrando una actitud basada en valores, comprometidos con el desarrollo de las personas, brindando las mejores soluciones del mercado y generando relaciones de largo plazo con nuestros diferentes grupos de interés.

CLIENTES Y ALIADOS

Son aquellas personas naturales y jurídicas con las que realizamos consorcios o alianzas para el desarrollo de las actividades de nuestra empresa.

Evitamos conflictos de interés

Actuamos bajo estándares de transparencia, imparcialidad y lealtad, y evitamos que se produzcan *conflictos de interés. No participamos en negocios o actividades externas que tengan como propósito beneficiar intereses particulares y que se contrapongan a los de la empresa; o que puedan causar daños o perjuicios a nuestros proveedores, clientes, competidores y demás grupos de interés. Tampoco brindamos ni aceptamos retribuciones que interfieran con la actividad comercial.

Aseguramos la transparencia de la información

Transmitimos la información de manera oportuna, comprensible y veraz a todos

nuestros grupos de interés, siempre que esta no sea confidencial de los mismos o de la empresa. Hacemos un correcto uso de los sistemas electrónicos que están a nuestra disposición para el buen desempeño de nuestras funciones.

Los atributos de nuestras ofertas comerciales se basan siempre en las características de los servicios que brindamos, sin incluir mensajes que no reflejan la realidad. Respetamos a nuestra competencia, por lo que no nos referimos a ellos de manera negativa.

Nos enfocamos en la satisfacción de nuestros clientes

Expresamos nuestra vocación de servicio tanto al cliente interno como al externo, con lo que buscamos lograr su máxima satisfacción por medio del trabajo en el tiempo previsto y con los más altos estándares de calidad, y la confidencialidad debida.

Mantenemos relaciones de largo plazo con nuestros clientes, asegurando así el adecuado manejo de los negocios y facilitando canales de atención y resolución de controversias de manera directa y eficiente.

Competimos de manera justa

En PDCI llevamos a cabo prácticas comerciales justas y competitivas que cumplan con las leyes de competencia vigentes a nivel nacional. No nos coludimos ni llegamos a acuerdos con terceros.

No permitimos el soborno ni la corrupción

En PDCI no permitimos actividades comerciales donde medien actos corruptos y de soborno en todas sus formas. Somos responsables de aprender a reconocer las señales de actividades corruptas, para ello, somos capacitados sobre prácticas anticorrupción.

PROVEEDORES

Son todas aquellas personas naturales o jurídicas que brindan un servicio externo a PDCI y son contratados para acciones específicas en un plazo determinado.

Creamos relaciones sobre la base de la transparencia y la equidad

Nos relacionamos con nuestros grupos de interés sobre la base de la transparencia y la equidad, y en concordancia con nuestro Código de Ética. Un ejemplo de ello es el trato con nuestros proveedores, con quienes fomentamos la competencia justa y garantizamos la contratación basada en términos como cumplimiento de la legalidad, tributación, precio, calidad del servicio, tiempo de entrega, respeto al medio ambiente, la salud y seguridad en el trabajo, y del presente Código.

No se acepta ninguna clase de beneficios y/o presentes institucionales, ello generaría beneficios o compromisos que irían en contra de nuestros intereses éticos y legales.

Relación comercial con *familiares

Las relaciones comerciales entre accionistas, sus familiares, están permitidas siempre que se respeten los principios de imparcialidad, transparencia, ética, competitividad y que no presenten *conflictos de interés.

Por otro lado, los familiares de los colaboradores pueden ser contratados en la empresa siempre y cuando cumplan con las competencias específicas para el desarrollo de las funciones, no trabajen en la misma área y no exista una relación jerárquica directa o indirecta entre el colaborador y su familiar.

ACCIONISTAS

Nuestros accionistas son aquellas personas que legalmente son propietarios de una o más acciones de la empresa. Tienen como función aprobar y dirigir la estrategia corporativa; establecer objetivos y metas, incluidos los presupuestos anuales y los planes de negocio; controlar y supervisar la gestión; así como encargarse del Gobierno Corporativo y administración de la sociedad.

Asumimos los principios de Buen Gobierno Corporativo

Estamos comprometidos en asumir los principios de Buen Gobierno Corporativo promovidos en el Perú por la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV), los cuales establecen lineamientos sobre el respeto a los derechos de los accionistas, el trato equitativo, la difusión transparente y oportuna de la información, el manejo de riesgos y la gestión eficiente de la Alta Gerencia.

Nos relacionamos con los accionistas, inversionistas y socios comerciales únicamente por intermedio de los responsables designados por la empresa para dicho fin.

MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Para PDCI los medios de comunicación son un grupo estratégico que nos permite transmitir información a la sociedad.

Somos veraces

Reconocemos la importancia de mantener una estrecha relación con los medios de comunicación, brindando oportunamente información veraz de nuestras acciones, lo cual nos ayuda a reducir el riesgo de inconvenientes de reputación por mal manejo de la información.

CAPÍTULO IV: ÉTICA

COMITÉ DE ÉTICA

Es la máxima autoridad de cumplimiento de nuestro Código de Ética.

Sus funciones

- Garantizar una adecuada investigación y decisión fundamentada, considerando la competencia de los investigadores y tomando las decisiones sobre la base de información fundamentada.
- Establecer criterios de tratamiento en referencia a los aspectos de ética que le son llevados por otros comités de la empresa.
- Salvaguardar los derechos de los participantes en la investigación, teniendo como prioridad garantizar la protección de los derechos, la seguridad y el bienestar de los involucrados.

- Mantener la documentación de cada investigación, la misma que se maneja con estricta confidencialidad y acceso restringido.
- Realizar seguimiento al cumplimiento del Código de Ética a nivel de toda la empresa.

Qué es una denuncia

Acusación verbal o escrita sobre un acto de fraude, apropiación indebida y soborno en actos o transacciones comerciales, o demás actos que vulneren nuestro Código de Ética, Código de Conducta o demás normas y políticas corporativas, y que involucre a nuestros colaboradores, proveedores o accionistas.

Procedimiento para realizar denuncias

1. Realizar la denuncia al correo: canaldedenuncias@pdci.com.pe
2. El Comité de Ética realizará la investigación en 5 días útiles.
3. El Comité de Ética definirá las medidas y/o sanciones a tomar. El o los colaboradores comprometidos quedan sujetos a la penalidad emitida por el Comité de Ética, de acuerdo con las sanciones comprendidas en el Reglamento Interno de Trabajo.

Es responsabilidad de todo colaborador cumplir y respetar los puntos comprendidos en el presente documento, los cuales se encuentran alineados al Reglamento Interno de Trabajo (RIT), al Reglamento Interno de Salud y Seguridad en el Trabajo (RITSS), Código de Conducta y demás políticas de la empresa.

Todo colaborador tiene la obligación de denunciar cualquier falta al presente Código de Ética, Código de Conducta, Política de Prevención de Corrupción, Lavado de Activos y Financiamiento de Terrorismo u otros reglamentos o Políticas de la empresa que evidencie o del cual sea testigo.

CAPÍTULO V: HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

La empresa rechaza toda conducta de hostigamiento y acoso sexual y para ello cuenta con una Política que se ampara bajo el D.S. 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley N° 27942, de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y alcanza a todos los colaboradores y accionistas.

El hostigamiento y acoso sexual es un riesgo psicosocial que amenaza la dignidad e integridad de las personas, y se manifiesta en la conducta física, verbal, gestual u otro de connotación sexual de naturaleza no deseada y/o rechazada, realizada por uno o más colaboradores que se aprovechan de la posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa en contra de otra, quien rechaza estas conductas por considerar que afecta su dignidad, así como sus derechos fundamentales.

Los colaboradores tienen el deber denunciar cualquier caso de hostigamiento o acoso sexual que evidencie o del cual sea testigo. Así mismo las denuncias deben estar

acompañadas con hechos o datos concretos, las mismas que son elevadas al Comité de Intervención.

La empresa brinda todas las medidas de protección a la presunta víctima (guardando reserva de su identidad), y evitando exponerla(o) a situaciones de revictimización; asegurando tomar las medidas que correspondan, según los resultados de la investigación efectuada.

CAPÍTULO VI: DISCRIMINACIÓN

Los miembros de la empresa entendemos como discriminación a la acción de dar un trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, de sexo, religiosos, edad, idioma, condición económica, discapacidad, minoría o de cualquier otra índole o condición, como el VIH/SIDA. EN PDCI no toleramos ningún acto de discriminación.

Las ofertas de empleo de la empresa no contienen requisitos discriminatorios. Asimismo, los actos de hostilidad y el despido por razones discriminatorias no se encuentran avalados por la empresa.

Los colaboradores que sean víctimas de actos discriminatorios podrán presentar sus denuncias siguiendo los canales establecidos en el Código de Ética.

CAPÍTULO VII: OTROS

¿Qué debo hacer si el código no aborda mi situación en particular?

Si el código no aborda tu situación particular, hazte las siguientes preguntas antes de actuar. Si estas preguntas no te proporcionan una respuesta clara, siempre pregunta al Oficial de Cumplimiento o a tu jefe inmediato antes de actuar.

- ¿Cumpliré mi acción con el espíritu y propósito de las políticas de PDCI?
- ¿Me sentiré cómodo haciendo esto o quebrantaré mi estándar personal de conducta?
- ¿Es esta acción honesta en todo sentido?
- ¿Cómo afectaría esta acción a los demás?
- ¿Me avergonzaría de esta acción si mis clientes, compañeros de trabajo, colegas profesionales, familia o amigos se enterarán de la misma?
- ¿He estudiado plenamente todos los aspectos de este asunto? ¿Qué consejo o información adicional podría ser útil?
- ¿Será esto un buen ejemplo para los colaboradores que superviso?
- ¿Se siente esto como lo correcto que hay que hacer?

Revisiones y actualizaciones del código

Este código será actualizado o modificado ocasionalmente para reflejar los cambios de

las leyes y las políticas y prácticas de PDCI. Las actualizaciones serán anunciadas y estarán disponibles para los colaboradores de PDCI.

CAPÍTULO VIII: DEFINICIONES

Acoso

Situaciones en las que el comportamiento, ya sea sexual, psicológico o de otro tipo hacia otra persona es escandaloso u ofensivo, afecta la dignidad, el bienestar, la seguridad física o psicológica de la persona, o resulta en un entorno de trabajo perjudicial.

Alcohol

Hace referencia a cualquier sustancia que pueda consumirse y que tenga contenido alcohólico.

Conflicto de intereses Conjunto de circunstancias que crea un riesgo en relación con los deberes y obligaciones de las partes interesadas con la empresa se verán indebidamente influenciados por un interés secundario, que usualmente beneficia financiera, profesional o personalmente al interesado.

Debida Diligencia

La debida diligencia consiste en realizar una evaluación previa acerca del impacto y las consecuencias reales o potenciales de las acciones con terceros. Es una investigación exhaustiva de comprobación de la información en todos los ámbitos de operación de la empresa.

Conflictos de Interés

Los conflictos de interés son problemas éticos aplicados a las organizaciones y profesiones. Tienen lugar en cualquier situación en que un interés interfiere o puede interferir en la capacidad de una persona para actuar de acuerdo con la contraparte. La empresa considera un *conflicto de interés toda acción influenciada o que influye en las decisiones, que establece preferencias no justificadas o acciones parcializadas, entre otras.

Familiares

Se considera familiares a todos aquellos que tienen una relación de 1er y 2º grado de parentesco, que incluye madre, padre, hermano, hermana, hijo, hija, esposo, esposa, primos y tíos.

Propiedad Intelectual

La propiedad intelectual se refiere a las creaciones protegidas en diversos campos. Según nuestro ámbito de acción, las creaciones protegidas pertenecen al de la propiedad industrial, lo que incluye invenciones, marcas, nombres comerciales, indicaciones geográficas, dibujos y modelos industriales, y esquemas de trazado de circuitos integrados.

Hace referencia también a la protección contra la competencia desleal, incluidos aquellos actos que infringen los llamados secretos industriales o secretos empresariales. Asimismo, se considera propiedad intelectual al conocimiento de la empresa. Es decir, a los procesos, las formas, los contenidos y demás intangibles que son parte de las capacidades y habilidades que posee la empresa en cuanto a las tareas que realiza, las cuales dan valor a la corporación.

El Código de Ética ha sido aprobado por la Gerencia General el día 06 de enero de 2020, y su última modificación han sido aprobada el día 17 de junio de 2025 por la Gerencia de Capital Humano y Asuntos Corporativos. Dichas instancias son las encargadas de las modificaciones futuras que puedan surgir.

ACUERDO DE COMPROMISO

Como integrante de la empresa, me comprometo a cumplir, respetar y guiar mi comportamiento según los puntos comprendidos en el presente Código de Ética, en los valores de respeto, honestidad y compromiso; y en la misión, visión y principios corporativos.

Firma _____

Nombre _____

Fecha _____

Cargo _____

Área _____