

S.L.D. 092-2025

EL SECRETARIO LETRADO DEL DIRECTORIO DE LA EMPRESA ELECTRO SUR ESTE S.A.A.

CERTIFICA:

Que, en la sesión N° 1028 del Directorio de la empresa, celebrada el 17 de septiembre de 2025, bajo la presidencia del Sr. Ing. Frantz Olazabal Ibáñez y con el quórum necesario de los directores, se han adoptado los siguientes acuerdos, los cuales constan en el acta cuyo texto es el siguiente:

O.D. 1028.03 APRUEBAN ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE ELECTRO SUR ESTE S.A.A.

EL DIRECTORIO:

CONSIDERANDO:

Que, mediante Acuerdo de Directorio N° 780, de fecha 27 de diciembre de 2016 se aprobó el Código de Ética y Conducta. Posteriormente fue modificada en sesión de Directorio N° 869 de fecha 02 de diciembre de 2019;

Que, mediante Acuerdo de Directorio N° 007-2017/002-FONAFE, de fecha 17 de enero de 2017, FONAFE aprobó el Lineamiento de Ética y conducta de las empresas del estado bajo el ámbito de FONAFE;

Que, la División de Gestión del Talento Humano, mediante el Informe Técnico N° AH-288-2025, propone la actualización del Código de Ética y Conducta de Electro Sur Este S.A.A. Asimismo, se han emitido disposiciones legales y corporativas que inciden directamente en la materia, entre ellas:

- Ley N° 31740, que modifica la Ley N° 30424 sobre responsabilidad administrativa de personas jurídicas.
- Decreto Supremo N° 016-2024-JUS, Reglamento de la Ley de Protección de Datos Personales.
- Política Nacional de Igualdad de Género (Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP).
- Normativa sobre prevención de hostigamiento sexual y laboral (Ley N° 27942, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, Resolución de Superintendencia N° 257-2022-SUNAFIL).
- Lineamiento Corporativo FONAFE para la prevención del delito de corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo (Resolución De Dirección Ejecutiva N° 028-2021/DE-FONAFE).

Que, el Buen Gobierno Corporativo de FONAFE exige revisar periódicamente las políticas de ética y conducta, asegurando su vigencia y pertinencia.

Que, la propuesta de actualización incorpora normas nacionales aplicables y lineamientos de FONAFE, garantizando coherencia con el marco legal vigente y prevención de contingencias administrativas, laborales y reputacionales.

Que, conforme a los principios de Buen Gobierno Corporativo, la revisión periódica de las políticas de ética y conducta es obligatoria, siendo la versión 2025 la que asegura dicho cumplimiento;

Que, la nueva versión introduce disposiciones específicas en materia de conflictos de interés, lucha anticorrupción, prevención del acoso laboral y sexual, igualdad de género y protección de datos personales, fortaleciendo el sistema de control y cumplimiento corporativo;

Que, el Código actualizado amplía su ámbito de aplicación a directivos, colaboradores, contratistas, consultores, proveedores y terceros vinculados, consolidando la cultura de integridad y sostenibilidad organizacional.

Materia	Versión 2019	Propuesta 2025	Fundamento Jurídico
Ámbito de aplicación	Colaboradores y proveedores	Incluye directivos, consultores, contratistas, locadores, personal de intermediación laboral y practicantes	Buen Gobierno Corporativo – FONAFE
Normas de referencia	Lineamiento de FONAFE	Constitución, Ley N° 30424 y 31740, Ley 29733, Ley 27942, Ley 28983, TUO Ley 27806, DS 082-2019-EF, entre otras	Leyes sectoriales y FONAFE
Definiciones nuevas	Limitadas	Se incorporan acoso laboral, acoso sexual, hostigamiento sexual, discriminación, igualdad de género	Ley 29783, Ley 27942, Ley 28983
Políticas de integridad	General	Tolerancia cero frente a corrupción, conflictos de interés y uso indebido de información privilegiada	Ley 30424, D.Leg. 1352
Comité de Ética	Consultivo	Responsable de investigar denuncias y reportar al Comité de Disciplina	RDE FONAFE 028-2021
Igualdad de género	No contemplada	Promoción expresa de igualdad y no discriminación	DS 008-2019-MIMP, Ley 28983
Prevención de hostigamiento	No regulada	Procedimientos de prevención, investigación y sanción	Ley 27942, DS 014-2019-MIMP, SUNAFIL
Protección de datos personales	Referencia general	Inclusión expresa de la Ley 29733 y su reglamento	DS 016-2024-JUS
Revisión periódica	No definida	Se establece revisión periódica obligatoria	Buen Gobierno Corporativo FONAFE

*Para mayor detalle de los artículos actualizados, ver: Cuadro de Control de Cambios (Informe AH-288-2025).

Que, la Gerencia Legal, mediante Informe N° GL-193-2025, ha señalado que la actualización resulta jurídicamente necesaria, al asegurar la adecuación a la normativa

vigente y a los lineamientos de FONAFE, fortaleciendo la prevención de riesgos legales, reputacionales y laborales, y consolidando la cultura de integridad en todos los niveles de la organización.

Con la opinión favorable del Jefe de Gestión de Talento Humano, plasmada en el informe N° AH-288-2025, del Gerente de Administración y Finanzas en el informe N° A-822-2025, del Gerente Legal en el informe citado en el párrafo precedente y con la conformidad de la Gerencia General en su Memo N° G-2228-25, el Directorio- luego de una breve deliberación- por unanimidad:

ACORDÓ:

PRIMERO. – Aprobar la actualización del “*Código de Ética de Electro Sur Este S.A.A.*”, el cual se incorpora como anexo y forma parte integrante del presente Acuerdo de Directorio. Asimismo, dicho documento se encuentra publicado y disponible para su descarga en el portal de la Biblioteca Intranet de ELSE.

(<https://app.else.com.pe/BibliotecalIntranet/>).

SEGUNDO. – Disponer la difusión de la actualización del Código de Ética a todos los colaboradores y grupos de interés, en las páginas web u otros medios necesarios, asegurando que se tenga acceso a su contenido, así como la supervisión de su cumplimiento y la programación de revisiones periódicas de su contenido.

TERCERO. – Exonerar al presente acuerdo del requisito de aprobación de acta, para su inmediato cumplimiento.

Así consta en el Acta original al que me remito en caso necesario.

Cusco, 6 de octubre de 2025

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Julio - 2025

MENSAJE EJECUTIVO:

Estimados Colaboradores/trabajadores de Electro Sur Este S.A.A.:

En ELSE reafirmamos nuestro compromiso con los más altos estándares éticos, comerciales y legales, fundamentales para fortalecer nuestra reputación y consolidarnos como una empresa ejemplar en el sector energético. Esta reputación no solo dependerá de nuestros logros operativos, sino también del comportamiento íntegro y profesional de cada uno de nuestros colaboradores/trabajadores.

Cada miembro de ELSE tiene la responsabilidad personal de cumplir y promover los principios éticos establecidos en este Código de Ética y Conducta, garantizando su aplicación continua y evitando cualquier práctica que atente contra nuestros valores corporativos. El incumplimiento de estas disposiciones puede comprometer nuestra credibilidad, integridad y sostenibilidad empresarial.

En tal sentido, ponemos a su disposición este Código de Ética y Conducta actualizado, el cual refleja nuestros valores fundamentales y orienta nuestras decisiones diarias. Este documento es aplicable a todos los niveles de la organización, incluyendo directivos, colaboradores, trabajadores, consultores, agentes, proveedores y contratistas.

Este Código es aplicable a todos nosotros: Directores, Gerentes, Funcionarios, trabajadores, colaboradores, consultores, agentes y otros representantes de ELSE. El Código proporciona a empleados y directores, así como a proveedores, contratistas y otros socios comerciales de ELSE, orientación y una perspectiva general con el fin de ayudarle a entender el énfasis que ELSE deposita en la ética empresarial.

Si bien el Código aborda una serie de situaciones que puede enfrentar cualquiera de nosotros en algún momento dado, ningún código de conducta puede explicar en detalle la conducta moral y el comportamiento ético adecuados que deben seguirse en cada situación a la que hagamos frente; por lo que, el análisis final deberá ser realizado por cada uno de nosotros, si no está seguro sobre la forma correcta de actuar, consulte con su jefe inmediato o utilice las líneas de comunicación confidenciales para informar al Comité de Ética y Conducta sobre cualquier problema que se le presente. Aquellos empleados que busquen asesoramiento ético gozarán de protección contra cualquier tipo de represalia. De este modo, los empleados estarán protegidos contra **cualquier** perjuicio por notificar casos en los que ellos no hayan hecho nada incorrecto.

Agradecemos su compromiso con la lectura, comprensión y aplicación de nuestro Código de Ética y Conducta. Su cumplimiento es fundamental para el crecimiento y sostenibilidad de nuestra empresa. Para cualquier inquietud o aclaración, pueden dirigirse al equipo directivo.

Muchas Gracias

Presidente de Directorio

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

MENSAJE EJECUTIVO:	2
CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES	5
<i>Artículo 1.- Objetivo y finalidad</i>	5
<i>Artículo 2.- Fundamento Legal</i>	5
<i>Artículo 3.- Ámbito de aplicación</i>	6
<i>Artículo 4.- Colaborador/Trabajador sujeto al Código de Ética y Conducta</i>	7
<i>Artículo 5.- Definiciones</i>	7
<i>Artículo 6.- Formulación y aprobación</i>	9
<i>Artículo 7.- Difusión</i>	9
<i>Artículo 8.- Interpretación</i>	9
<i>Artículo 9.- Modificación</i>	9
<i>Artículo 10.- Utilidad</i>	10
<i>Artículo 11.- Normativa Complementaria</i>	10
CAPÍTULO II. VALORES, PRINCIPIOS, DEBERES ETICOS Y PROHIBICIONES	10
<i>Artículo 12.- Valores y Principios Corporativos</i>	10
<i>Artículo 13.- Deberes éticos</i>	11
<i>Artículo 14.- Prohibiciones</i>	12
CAPÍTULO III. NORMAS GENERALES DE COMPROMISO	12
<i>Artículo 15.- Sociedad y Compromiso con los derechos humanos</i>	12
<i>Artículo 16.- Principios Rectores con ocasión a Procesos Electorales</i>	13
<i>Artículo 17.- Protección ambiental</i>	13
<i>Artículo 18.- Cumplimiento Legal</i>	13
<i>Artículo 19.- Políticas anticorrupción</i>	13
<i>Artículo 20.- Prácticas comerciales</i>	14
CAPÍTULO IV. DE LOS COLABORADORES/TRABAJADORES Y SU MARCO DE DESEMPEÑO 15	
<i>Artículo 21.- Derechos, Deberes y Prohibiciones de los Colaboradores/trabajadores</i>	15
<i>Artículo 22.- Conducta de los colaboradores/trabajadores en redes sociales</i>	16
<i>Artículo 23.- Derechos Colectivos</i>	16
<i>Artículo 24.- Relaciones de poder y de respeto intralaboral</i>	16
<i>Artículo 25.- Igualdad de género</i>	16
<i>Artículo 26.- Igualdad de oportunidades</i>	16
<i>Artículo 27.- Salud y Seguridad de los colaboradores/trabajadores</i>	17
<i>Artículo 28.- Calidad de vida laboral</i>	17
<i>Artículo 29.- Hostigamiento sexual laboral</i>	17
<i>Artículo 30.- Cumplimiento de las labores</i>	17
<i>Artículo 31.- Manejo de los bienes de ELSE</i>	18
<i>Artículo 32.- Protección a la imagen y marca</i>	18

CAPÍTULO V. DE LA INFORMACIÓN DE ELSE	18
<i>Artículo 33.- Protección de información confidencial.....</i>	<i>18</i>
<i>Artículo 34.- Manejo de la información</i>	<i>19</i>
<i>Artículo 35.- Revelación de la información.....</i>	<i>19</i>
<i>Artículo 36.- Declaraciones Públicas</i>	<i>19</i>
<i>Artículo 37.- Materias financieras.....</i>	<i>20</i>
CAPÍTULO VI. ACTIVIDADES POLITICAS Y/O ELECTORALES.....	20
<i>Artículo 38.- Disposiciones Generales.....</i>	<i>20</i>
<i>Artículo 39.- Disposiciones específicas.....</i>	<i>21</i>
CAPÍTULO VII. - GUÍAS DE CONDUCTA CON LOS GRUPOS DE INTERÉS	22
<i>Artículo 40.- Accionistas e inversionistas</i>	<i>22</i>
<i>Artículo 41.- Colaboradores.....</i>	<i>22</i>
<i>Artículo 42.- Consumidores y clientes.....</i>	<i>22</i>
<i>Artículo 43.- Proveedores</i>	<i>22</i>
<i>Artículo 44.- Empresas de la Competencia.....</i>	<i>23</i>
<i>Artículo 45.- Comunidad</i>	<i>23</i>
<i>Artículo 46.- Gobierno.....</i>	<i>23</i>
CAPÍTULO VIII. MANEJO DE CONFLICTOS DE INTERÉS	24
<i>Artículo 47.- Conflictos de interés.....</i>	<i>24</i>
CAPÍTULO IX. DEL COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA	24
<i>Artículo 48.- Conformación del Comité de Ética y Conducta</i>	<i>24</i>
<i>Artículo 49.- Funciones del Comité de Ética y Conducta.</i>	<i>24</i>
<i>Artículo 50.- Funciones de la Secretaría del Comité de Ética y Conducta.....</i>	<i>25</i>
CAPÍTULO X. COMPROMISO CON EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA	25
<i>Artículo 51.- Instancias para absolución de consultas o cuestionamientos éticos</i>	<i>25</i>
<i>Artículo 52.- Disposiciones para la supervisión y seguimiento del Código de Ética y Conducta</i>	<i>26</i>
<i>Artículo 53.- Registro de Incumplimientos</i>	<i>26</i>
<i>Artículo 54.- Sanciones.....</i>	<i>27</i>
<i>Anexo 1:.....</i>	<i>28</i>

CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES

Artículo 1.- Objetivo y finalidad

Describir y estructurar la manera como debemos trabajar, estableciendo las responsabilidades, principios y pautas de conducta a ser respetados por todos los colaboradores/trabajadores de ELSE. Este código está diseñado para ayudarnos a evaluar y enfrentar diferentes tipos de situaciones con las que nos podemos encontrar en el desarrollo de nuestras actividades, garantizando una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia y el respeto a las normativas vigentes. El presente Código estipula la actitud ética y estándar de conducta que debemos adoptar; estableciendo responsabilidades, principios y pautas de comportamiento a ser respetados por todos los colaboradores/trabajadores de ELSE al enfrentar los diversos tipos de situaciones que el ejercicio de la función demanda.

Inculcar y consolidar los principios, derechos, deberes y prohibiciones éticas que deben guiar nuestro desempeño como colaboradores/trabajadores de ELSE, entendiendo que nuestras acciones, tanto directas como indirectas, contribuyen al cumplimiento de la misión de la Empresa.

Artículo 2.- Fundamento Legal

El Código de Ética y Conducta se rige por las siguientes normas:

Normas Constitucionales

- Constitución Política del Perú

Responsabilidad de Personas Jurídicas y Prevención de Delitos

- Ley N° 30424, Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas, modificada por la Ley N° 31740 y su reglamento ajustado por DS N° 002-2025-JUS.
- Resolución SBS N° 789-2018, Aprueba el Reglamento para la evaluación del cumplimiento de los modelos de prevención por parte de las empresas supervisadas

Ética Pública, Anticorrupción e Incompatibilidades

- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 033-2005-PCM
- Ley N° 27588, Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2002-PCM
- Ley N° 26771, Ley que establece la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público, en casos de parentesco
- Ley N° 30111, Ley que incorpora la pena de multa en los delitos cometidos por funcionarios públicos

Gobierno Corporativo y Gestión Empresarial Estatal

- Ley N° 27170, Ley del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado, y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 072-2000-EF
- Decreto Legislativo N° 1031, Decreto Legislativo que promueve la eficiencia en la actividad empresarial del Estado, y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 176-2010-EF
- Código de Buen Gobierno Corporativo para las empresas bajo el ámbito de FONAFE, aprobado por el Acuerdo de Directorio N° 002-2013/003-FONAFE
- Lineamiento de ética y conducta de las empresas del Estado bajo el ámbito de FONAFE, aprobado por el Acuerdo de Directorio N° 007-2017/002-FONAFE
- Lineamiento de transparencia en la gestión de las Empresas bajo el ámbito de FONAFE, aprobado por la Resolución de Dirección Ejecutiva N° 023-2018/DE-FONAFE

Procedimiento Administrativo General

- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General

Neutralidad y Procesos Electorales

- Ley N° 26859, Ley Orgánica de Elecciones
- Ley N° 26486, Ley Orgánica del Jurado Nacional de Elecciones
- Resolución N° 0078-2018-JNE, Reglamento de Propaganda Electoral, Publicidad Estatal y Neutralidad en Periodo Electoral

Contrataciones del Estado

- Decreto Supremo N° 082-2019-EF, Texto Único Ordenado de la Ley N° 30225 – Ley de Contrataciones del Estado
- Decreto Supremo N° 344-2018-EF, Reglamento de la Ley N° 30225 – Ley de Contrataciones del Estado

Relaciones Laborales, Control Interno y Protección de Datos

- Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral
- Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado
- Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales, Reglamento aprobado mediante DS N° 016-2024-JUS
- Ley, N° 30096, Ley de Delitos Informáticos
- Ley N° 27806, también conocida como Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública en Perú

Igualdad de género

- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP. Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG).

Hostigamiento sexual y discriminación

- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley N° 30314, Ley para prevenir y sancionar el acoso sexual en espacios públicos
- DL N°1410 que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal.
- Ley N° 27270, Ley contra Actos de Discriminación.

Seguridad y salud en el trabajo

- Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, Decreto Supremo N° 005-2012-TR

Artículo 3.- Ámbito de aplicación

- 3.1. Los principios, deberes y pautas de conducta que contenga el Código de Ética y Conducta se aplican a todos los colaboradores/trabajadores, independientemente de su cargo o modalidad contractual, Directivos, consultores, proveedores, personal de intermediación laboral, practicantes, formación juvenil, locadores de servicios y contratistas de ELSE y sus trabajadores, quienes deberán adherirse a sus principios y exigencias, a través de los contratos que se suscriban con estos.
- 3.2. En relación a lo referido a actividades Políticas y/o Electorales contenidas en el Código de Ética y Conducta, no serán de aplicación para los trabajadores que, de acuerdo con las normas electorales, hayan obtenido licencia para participar como Candidatos en procesos

electorales que se convoquen; siempre que, durante el tiempo que dure la licencia sin goce de haber, no actúen como trabajadores de ELSE, ni utilice recursos e infraestructura del mismo, bajo cualquier modalidad, con fines políticos electorales. El Código de Ética y Conducta no exceptúa a los trabajadores de su deber de integrar Mesas de Sufragio, como titulares o suplentes.

Artículo 4.- Colaborador/Trabajador sujeto al Código de Ética y Conducta

- 4.1. Toda persona que mantenga una relación laboral o contractual con ELSE, incluyendo: a los trabajadores, colaboradores, personal de intermediación laboral, locadores de servicio, practicantes, formación juvenil y Directores.
- 4.2. Ningún colaborador/trabajador o persona externa a ELSE podrá solicitar a algún colaborador/trabajador que incumpla lo establecido en el presente Código. Asimismo, ningún colaborador/trabajador podrá justificar una acción o comportamiento contrario al Código de Ética y Conducta, argumentando el haber recibido indicación o instrucción de un superior jerárquico o de otro colaborador/trabajador, sin importar su nivel o posición en la organización.

Artículo 5.- Definiciones

Para efectos y aplicación del Código de Ética y Conducta, debe entenderse por:

- 5.1. **Acoso laboral.-** comportamientos hostiles, reiterados y sistemáticos dirigidos a un trabajador en su entorno laboral con el objetivo de menoscabar su dignidad, integridad física o psicológica. Estos comportamientos pueden ser realizados por superiores, compañeros o subordinados y buscan crear un ambiente laboral negativo y dañino.
- 5.2. **Acoso sexual.-** describe la conducta en la que una persona, bajo cualquier medio, vigila, persigue, asedia o busca un acercamiento o contacto sin consentimiento de la víctima con la finalidad de llevar actos de connotación sexual. El acoso sexual está tipificado como delito en el Código Penal, tanto en espacios públicos como en el ámbito laboral, y se sanciona con penas de cárcel según **la Ley N°30.314, "Ley para prevenir y sancionar el acoso sexual en espacios públicos"**.
- 5.3. **Candidato.-** Ciudadano postulante a cualquier cargo de elección popular, incluyéndose aquellos que han manifestado públicamente su voluntad de postular a un cargo elegido por voto popular, aunque no hayan inscrito aún su Organización Política o candidatura.
- 5.4. **Clientes.-** Usuario de los servicios que brinda ELSE, sea persona natural o jurídica, individualizada.
- 5.5. **Colaboradores/trabajadores.-** Todo personal que mantenga una relación contractual con ELSE, tales como Locadores de servicios, practicantes, formación juvenil y personal de intermediación laboral. Se considerará como colaboradores/trabajadores también a los Directores, sin perjuicio que no exista relación laboral entre dichos Directores y ELSE
- 5.6. **Comité de ética y conducta.-** Órgano colegiado, consultivo, de carácter interno, que tiene como objeto de supervisar y gestionar el cumplimiento del Código de Ética y Conducta.
- 5.7. **Conflicto de Interés.-** Se origina cuando los intereses personales de uno o más colaboradores/trabajadores, debido al cargo que ejerce dentro de ELSE, interfieren con los intereses de ésta. Asimismo, también surgen cuando un colaborador/trabajador o un miembro de su familia, recibe beneficios personales indebidos como resultado de su posición en ELSE.
- 5.8. **Denuncia.-** Cuestionamiento, acusación, aviso o noticia que el denunciante expresa o

presenta contra actos, expresiones u omisiones de personas, órganos o dependencias que generen irregularidades contrarias a la normativa de ELSE, leyes vigentes, Código de Ética y Conducta y las buenas costumbres. Para ser considerada como Denuncia, esta debe estar dirigida contra una persona, órgano o dependencia específica e incluir el sustento, evidencia o pruebas de la misma.

- 5.9. **Días.-** Se entenderán como días calendarios, salvo disposición expresa en contrario.
- 5.10. **Directorio.-** Órgano colegiado conformado por los Directores de ELSE.
- 5.11. **Discriminación.-** La discriminación laboral se refiere a cualquier distinción, exclusión o restricción en el empleo que tenga el efecto de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el trabajo.
- 5.12. **ELSE.-** Electro Sur Este S.A.A.
- 5.13. **FONAFE.-** Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado, entidad que regula y supervisa las empresas públicas bajo su ámbito.
- 5.14. **Grupos de Interés.-** Cualquier persona, natural o jurídica, o agrupación de ellas, con las que ELSE mantiene relaciones, contractuales, o no, y que pueden verse afectadas, positiva o negativamente por las decisiones y operaciones que realice ELSE.
- 5.15. **Hostigamiento sexual.-** consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad así como sus derechos fundamentales.
- 5.16. **Hostigamiento laboral.-** formas de violencia en el trabajo que atentan contra la dignidad del trabajador, pero se diferencian principalmente por la relación jerárquica entre la víctima y el agresor. El hostigamiento generalmente implica una conducta no deseada de un superior hacia un subordinado
- 5.17. **Igualdad de género.-** la igualdad de género en el ámbito laboral se refiere a la eliminación de cualquier forma de discriminación basada en el género, asegurando que varones y mujeres tengan las mismas oportunidades, derechos y trato en todas las etapas del ciclo laboral. Esto implica garantizar la igualdad salarial, el acceso a la promoción y capacitación, así como la creación de un entorno laboral inclusivo y seguro para todos.
- 5.18. **Información Privilegiada.-** Aquella información calificada por el TUO de la Ley 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública como secreta, reservada y confidencial y de la cual dispone uno o un pequeño grupo de colaboradores/trabajadores por razón de su cargo o función, no accesible al público en general. Así como la contenida en bases de datos personales y para cuyo tratamiento se requiera autorización del titular. Su utilización en beneficio propio, de los allegados o de los terceros resulta ilegal.
- 5.19. **Locador:** Persona que ejecuta y realiza actividades específicas, definidas en un contrato de locación de servicios con ELSE, sin establecer una relación laboral de subordinación.
- 5.20. **Relaciones Extra-laborales incompatibles.-** Se considerarán como tales a aquellas relaciones existentes entre colaboradores/trabajadores que pueden ser de índole sentimental, contractual o de cualquier otra naturaleza, distintas a las derivadas de sus funciones y/o cargo en ELSE y que puedan afectar el cumplimiento de los deberes o generar Conflictos de Intereses.
- 5.21. **Organizaciones Políticas.** - Todas las Organizaciones Políticas de alcance nacional,

regional o local. Éstas a su vez pueden ser partidos políticos, movimientos políticos, agrupaciones políticas independientes o alianzas políticas, inscritas o no en el Registro de Organizaciones políticas del Jurado Nacional de Elecciones.

- 5.22. **Proselitismo Político.** - Cualquier actividad realizada por los colaboradores/trabajadores de ELSE, en el ejercicio de sus labores o servicios, o por medio de la utilización de los bienes de ELSE en las que laboran o prestan servicios, destinada a favorecer o perjudicar los intereses particulares de los Candidatos, las Organizaciones Políticas de cualquier índole o de sus representantes, se encuentren inscritas o no.
- 5.23. **Trabajador.**- Todo empleado o personal de Electro Sur Este S.A.A., en cualquiera de los niveles jerárquicos, de dirección o confianza, sea nombrado, contratado o designado, que desempeñe actividades o funciones en nombre de la Empresa.

Los términos y definiciones utilizados en mayúscula tendrán la definición que se le atribuye en el presente artículo.

Artículo 6.- Formulación y aprobación

- 6.1. El Código de Ética y Conducta, así como sus modificaciones, serán aprobadas por el Directorio de ELSE.
- 6.2. El Código de Ética y Conducta, desde su aprobación por el Directorio, formará parte de la normativa interna, regulando la conducta que deben acatar los colaboradores/trabajadores. El cumplimiento del Código de Ética y Conducta, se ejecutará de conformidad a lo dispuesto en el presente documento, y complementariamente por las demás normas como son: Reglamento Interno de Trabajo, ROF, MOF, y demás disposiciones aplicables.
- 6.3. El Código de Ética y Conducta será revisado periódicamente para garantizar su vigencia y adecuación a los estándares normativos y éticos.
- 6.4. El Código de Ética y Conducta rige desde su aprobación por parte del Directorio, salvo indicación en contrario.

Artículo 7.- Difusión

La versión vigente del Código de Ética y Conducta se encuentra a disposición y es difundido para conocimiento de los colaboradores/trabajadores, grupos de interés y público en general, en la página web institucional y demás medios de comunicación definidos por ELSE para este efecto, asegurándose que los colaboradores/trabajadores tengan acceso a los mismos.

Artículo 8.- Interpretación

Cualquier duda que pueda surgir a los colaboradores/trabajadores sobre la interpretación del Código de Ética y Conducta, será resuelta por el Comité de Ética y Conducta, por lo que, los colaboradores/trabajadores dirigirán las consultas a través del superior jerárquico inmediato, por cualquiera de los canales de denuncia o en su defecto a cualquiera de los miembros del Comité de Ética y Conducta.

Artículo 9.- Modificación

- 9.1. Cualquier Unidad Orgánica de ELSE podrá proponer modificaciones al Código de Ética y Conducta, a través de la Secretaría del Comité de Ética y Conducta y serán evaluadas por dicho comité.
- 9.2. El Comité de Ética y Conducta deberá presentar la propuesta de modificación debidamente sustentada al Directorio.
- 9.3. Para que el Directorio apruebe la modificación del Código de Ética y Conducta, es

necesario el voto favorable de la mayoría absoluta.

Artículo 10.- Utilidad

- 10.1. ELSE espera y promueve que sus colaboradores/trabajadores interioricen y apliquen ~~utilicen~~ el Código de Ética y Conducta en todas sus actividades, siendo coherentes en su manera de hablar, actuar y relacionarse.
- 10.2. En su actuación cotidiana, y frente a cualquier duda sobre cómo actuar, tomar una decisión, interactuar o enfrentar un dilema, es indispensable apoyarse en el Código de Ética y Conducta, y evaluar con responsabilidad las implicancias de la decisión tomada. Como referencia adicional es prudente evaluar si esta decisión se alinea con las normas y es coherente con lo que ELSE espera de sus colaboradores/trabajadores.
- 10.3. ELSE mantendrá una política de **tolerancia cero** al incumplimiento del Código de Ética y Conducta. Cualquier incumplimiento del Código de Ética y Conducta será investigado y tomará las medidas apropiadas y que correspondan.
- 10.4. Todos los colaboradores/trabajadores deben dar fiel cumplimiento a lo dispuesto en el Código de Ética y Conducta.

Artículo 11.- Normativa Complementaria

El Gerente General podrá emitir normas complementarias en base a las interpretaciones y directrices que establezca el Comité de Ética y Conducta.

CAPÍTULO II. VALORES, PRINCIPIOS, DEBERES ETICOS Y PROHIBICIONES

Artículo 12.- Valores y Principios Corporativos

12.1.- Valores Corporativos

- 12.1.1 EXCELENCIA EN EL SERVICIO:** Buscamos la excelencia en la gestión de nuestros procesos y en el servicio que brindamos a los ciudadanos y a la comunidad a la que servimos, con el objetivo de agregar valor y superar las metas que nos trazamos.
- 12.1.2 COMPROMISO:** Somos una Empresa comprometida con el desarrollo y crecimiento de nuestros colaboradores/trabajadores, de las comunidades, de los ciudadanos a los que servimos y del país, velando por la sostenibilidad de nuestras iniciativas y el cumplimiento responsable de nuestros compromisos.
- 12.1.3 INTEGRIDAD.** Actuamos basados en principios éticos, siendo consecuentes, honestos, veraces y justos. Respetamos la diversidad en todos sus sentidos, la pluralidad de opiniones y creencias en base a las normas establecidas.
- 12.1.4 INNOVACION.** Somos una organización que mejora de manera continua, crea soluciones y productos innovadores, con el objeto de brindar cada vez un mayor valor agregado a nuestros clientes, comunidades, y grupos de interés, aportando al desarrollo sostenible de nuestras zonas de influencia.
- 12.1.5 PROACTIVIDAD.** Valoramos a las personas, que asumen el pleno control de sus acciones, que emprenden iniciativas creativas, que encuentran nuevas formas de servir, que en cada problema encuentran una oportunidad de mejora, que toman decisiones y generan valor para la Empresa.

12.2.- Principios Corporativos

- 12.2.1 Eficiencia y Generación de valor:** Actuamos con eficiencia y vocación de servicio al cliente, generando valor para nuestra Empresa, los ciudadanos y el País. Encaminamos todas nuestras acciones al logro de nuestros objetivos, optimizando el uso de recursos.
- 12.2.2 Actuar con Responsabilidad:** Cumplimos con nuestros objetivos haciéndonos cargo de los resultados y consecuencias que puedan tener nuestras decisiones y actos en la empresa, la Sociedad y el medio Ambiente.
- 12.2.3 Transparencia:** Somos honestos y transmitimos a la Sociedad Información de la gestión de forma veraz, clara y oportuna.
- 12.2.4 Flexibilidad al cambio:** Analizamos y nos mantenemos alertas a los cambios internos y del entorno, identificando oportunidades y desafíos, adaptándonos a los distintos escenarios, utilizando los recursos disponibles en la empresa de manera eficiente.
- 12.2.5 Comportamiento:** Tomamos decisiones conscientemente en base a nuestros valores y principios, lo que implica tomar la iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras, haciendo prevalecer la libertad de elección y asumir con responsabilidad de hacer que las cosas sucedan.

Artículo 13.- Deberes éticos

Los colaboradores/trabajadores tienen los siguientes deberes éticos:

- 13.1. Neutralidad:** Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones ajenas.
- 13.2. Transparencia:** Debe ejecutar los actos de su labor de manera transparente, ello implica que dichos actos son accesibles al conocimiento de la ciudadanía a través de los mecanismos legales.
- 13.3. Discreción y Reserva de la Información:** Debe guardar reserva respecto de hechos o información de la que tenga conocimiento con motivo o con ocasión del ejercicio de sus labores y la prestación de sus servicios, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en caso de conocer actos ilegales o contrarios al orden público y las buenas costumbres.
- 13.4. Uso Adecuado de los Bienes de ELSE:** Debe proteger y conservar los bienes del ELSE, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus actividades de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes de ELSE para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.
- 13.5. Comunidad, Responsabilidad Social y Medio Ambiente:** Debe preocuparse por realizar una operación segura, eficiente y responsable con la comunidad y el medio ambiente, sobre la base de un cohesionado trabajo en equipo de trabajadores, contratistas y proveedores. Debe buscar brindar herramientas que permitan la mejoría del estándar de vida de los habitantes de la comunidad, y generación de oportunidad, respetando las diversas culturas existentes especialmente las relacionadas con las etnias originarias.
- 13.6. Responsabilidad:** Los colaboradores/trabajadores deben desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto sus funciones. Ante situaciones extraordinarias, los colaboradores/trabajadores pueden realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.
- 13.7. Denuncia:** Denunciar cualquier acto contrario a la ética, despilfarro, fraude, abuso o acto

corrupto cometido por cualquier colaborador/trabajador, sin perjuicio del cumplimiento de la legislación aplicable.

Artículo 14.- Prohibiciones

Los colaboradores/trabajadores están prohibidos de:

- 14.1. Mantener **Relaciones Extra-laborales incompatibles** que puedan generar conflictos de interés o afectar su desempeño.
- 14.2. Aceptar o involucrarse situaciones donde existan **conflictos de interés**, en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.
- 14.3. Obtener o procurar **beneficios o ventajas indebidas**, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.
- 14.4. Realizar actividades de **proselitismo político** a través de la utilización de sus funciones o por medio de la utilización de infraestructura, bienes o recursos públicos, ya sea a favor o en contra de partidos u Organizaciones Políticas o Candidatos.
- 14.5. Hacer **Uso Indebido de Información Privilegiada**, participar en transacciones u operaciones financieras utilizando Información Privilegiada de ELSE o que pudiera tener acceso a ella por su condición o ejercicio del cargo que desempeña, ni debe permitir el uso impropio de dicha información para el beneficio de algún interés.
- 14.6. Ejercer **presiones, amenazas o acoso sexual** contra un colaborador/trabajador, un practicante u otros que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.
- 14.7. **Interferir en procesos de contratación**, ejercer la facultad de nombrar o contratar personal o influir de manera directa o indirecta en el nombramiento de personal, en la contratación de servicios no personales o en los respectivos procesos de selección de personal, cuando se trate de parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o por matrimonio, o en caso de vínculos de amistad o comerciales.
- 14.8. **Aceptar regalos, donaciones, liberalidades u obsequios** de parte de proveedores o de cualquier persona.

CAPÍTULO III. NORMAS GENERALES DE COMPROMISO

Artículo 15.- Sociedad y Compromiso con los derechos humanos

ELSE y sus colaboradores/trabajadores se comprometen a lo siguiente:

- 15.1. Rechazar rotundamente al trabajo forzoso u obligatorio y al trabajo infantil.
- 15.2. Favorecer la libertad de creencias, opinión y expresión.
- 15.3. Respetar los derechos de las minorías étnicas y de los pueblos indígenas en los lugares donde desarrollen su actividad.
- 15.4. No colaborar con cualquiera de sus Grupos de Interés que realicen directa o indirectamente prácticas que vulneren los derechos humanos.
- 15.5. Rechazar cualquier tipo de pago destinado a actos relacionados a los delitos de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo; así como, contribuir al hurto de electricidad,

agua y otros servicios sancionados por Ley.

Artículo 16.- Principios Rectores con ocasión a Procesos Electorales

Los colaboradores/trabajadores tienen la obligación, durante los procesos electorales, de observar y contribuir a hacer respetar los siguientes principios:

- 16.1. **Legalidad**, para asegurar la aplicación de la legislación vigente y garantizar que se apliquen las limitaciones que sobre actuación política establecen las normas.
- 16.2. **Transparencia**, para garantizar una actuación pública que no admite guardar reserva, salvo en aquellos casos dispuestos por la ley.
- 16.3. **Imparcialidad y neutralidad**, para asegurar que ningún personal de ELSE actúe en favor o en contra de las Organizaciones Políticas o de los Candidatos que participan en el proceso electoral, utilizando para ello el poder derivado de su cargo.
- 16.4. **Equidad**, para asegurar que quienes participen en un proceso electoral tengan las mismas oportunidades dentro del marco legal y frente a las garantías que debe dar el Estado a todos los ciudadanos para el ejercicio del derecho de participación política.

Artículo 17.- Protección ambiental

Los colaboradores/trabajadores deben fomentar el respeto y protección del medio ambiente, en ese sentido se comprometen a:

- 17.1. Asumir como compromiso en sus acciones diarias, llevar al mínimo los residuos y la polución, reducir la contaminación, preservar los recursos naturales y optimizar su uso, promover el ahorro de energía, así como realizar y patrocinar proyectos de investigación y desarrollo que fomenten la protección del medio ambiente.
- 17.2. Cooperar con las autoridades regulatorias para desarrollar y promover leyes y reglamentaciones equitativas que protejan el medio ambiente.
- 17.3. Los procesos e instalaciones llevadas a cabo por ELSE, se enmarcan en el respeto al medio ambiente, para ello cumple o excede los requisitos solicitados en la normativa medioambiental de manera responsable, buscando la conservación y mejoramiento de su entorno.
- 17.4. Promover acciones para la prevención y mitigación de impactos ambientales desde el interior y hacia los Grupos de Interés.

Artículo 18.- Cumplimiento Legal

Los colaboradores/trabajadores de ELSE, se comprometen a:

- 18.1. Desarrollar sus actividades en cumplimiento de las leyes, reglamentos y demás normas aplicables, así como y exigir, contractualmente u mediante otro medio, a sus proveedores la misma conducta.
- 18.2. Respetar íntegramente las obligaciones y compromisos asumidos en sus relaciones con los Grupos de Interés.
- 18.3. Velar para que todos los colaboradores/trabajadores reciban la capacitación necesaria para entender y cumplir las obligaciones legales y reglamentarias aplicables a sus labores.

Artículo 19.- Políticas anticorrupción

- 19.1. ELSE se pronuncia en contra de cualquier práctica de sus colaboradores/trabajadores que infrinja los deberes éticos para obtener algún beneficio o ventaja para ELSE, para ellos mismos o para un tercero.
- 19.2. ELSE rechazará la influencia en el accionar o la toma de decisiones, sobre la voluntad de personas ajenas a estas para lograr beneficio o ventaja usando prácticas no éticas. En ese sentido, los colaboradores/trabajadores no podrán realizar ni ofrecer, de forma directa o indirecta, ningún pago u ofrecer cualquier otro beneficio, a cualquier persona física o jurídica al servicio de cualquier autoridad, entidad, pública o privada, partido político o Candidatos para cargos públicos, con el fin de obtener o mantener, ilícitamente, negocios u otras ventajas.
- 19.3. Los colaboradores/trabajadores no pueden dar ni aceptar regalos, obsequios, cursos o invitaciones de clientes, competidores o proveedores de bienes o servicios, con ocasión a sus deberes laborales en ELSE, incluyendo servicios bancarios a menos que las mismas cumplan las siguientes condiciones:
- a. Estén permitidos por la legislación, así como por los principios éticos de sus respectivas culturas y por la normativa interna.
 - b. No son a cambio de alguna ventaja o desconocer algún procedimiento en favor de un cliente, proveedor u otra persona que forma parte del Grupo de Interés.
 - c. No influyen en la toma de decisiones que pueda afectar directamente al cliente, proveedor, autoridad u otra persona que forma parte del Grupo de Interés.
 - d. No perjudiquen la imagen o la reputación de ELSE.
 - e. Sean entregados o recibidos, de forma transparente y ocasionalmente, como una manifestación de cortesía generalmente aceptada.
 - f. Los costos involucrados son de valor simbólico.
- 19.4. Ante cualquier situación de duda u observación de casos de corrupción o de los regalos, dados o recibidos, los colaboradores/trabajadores deberán informar a ELSE a través de sus superiores jerárquicos y/o del Comité de Ética y Conducta.

Artículo 20.- Prácticas comerciales

- 20.1. ELSE y sus colaboradores/trabajadores respetan íntegramente las normas de Protección al Consumidor y normas de la competencia, impulsando prácticas anti monopólicas y de lealtad comercial. Asimismo; se comprometen a no realizar actuaciones desleales ni publicidad engañosa sobre la actividad de sus negocios, ni de la de sus competidores o terceros. Por tanto, no deben participar o legitimar acciones que limiten la posibilidad de competir en forma libre, independiente y autónoma. La obtención de información de terceros, incluyendo información de la competencia, se realizará de forma legal.
- 20.2. En la relación con sus clientes, ELSE actuará siempre de forma íntegra, respetuosa y honesta. Se destacará por brindar un servicio de calidad, igual o superior a los requisitos y los estándares de calidad establecidos legalmente, con ello ratifica su compromiso con la consecución en la creación de valor para todos sus Grupos de Interés.
- 20.3. La elección de proveedores se hará a través de procesos competitivos e imparciales, que consideran criterios éticos, técnicos y económicos, evitando cualquier conflicto de interés, fraude o favoritismo en su selección, acorde con las normativas de nivel nacional establecidos para ello.
- 20.4. ELSE no participará en ningún tipo de acuerdo con competidores que atenten contra la libre competencia, ni se discutirán o acordarán con los mismos asuntos relacionados con costos, precios, asignación de mercados o de clientes o similares.

20.5. Lo señalado en la presente sección, será de aplicación a todos los niveles de ELSE, respetando, de conformidad con lo establecido en el Artículo 60° de la Constitución Política del Perú.

CAPÍTULO IV. DE LOS COLABORADORES/TRABAJADORES Y SU MARCO DE DESEMPEÑO

Artículo 21.- Derechos, Deberes y Prohibiciones de los Colaboradores/trabajadores

Derechos:

- 21.1. ELSE no obligará ni someterá, bajo ninguna circunstancia, a la realización de trabajos forzosos a sus trabajadores o terceros.
- 21.2. ELSE no contratará a menores de edad ni permitirá que sus colaboradores o trabajadores lo hagan, salvo en estricto cumplimiento de la normativa legal vigente.
- 21.3. Los colaboradores/trabajadores serán tratados con respeto y dignidad, asegurando y proporcionando siempre un ambiente libre de discriminación, en ese sentido. ELSE no tolera la discriminación por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión, personal, física, social y de cualquier otra índole.
- 21.4. ELSE respeta el derecho de los colaboradores/trabajadores a la privacidad; por lo tanto, se protegerá la confidencialidad de su información personal, como detalles de contacto, información financiera y sobre empleo, edad y nacionalidad. La información sobre raza, religión o creencias filosóficas, salud e inclinación sexual, penal y sindical representa datos personales sensibles; por lo que, esta se tratará con especial cuidado.
- 21.5. ELSE se compromete en ofrecer y cumplir con salarios y retribuciones económicas acorde al mercado y a los perfiles de los trabajadores y que cumplan con lo indicado en la normativa laboral vigente. De igual forma se respetará la normatividad referente al salario mínimo, horas extras y días de descanso y demás derechos laborales vigentes.

Deberes:

- 21.6. Mantener una conducta íntegra y ética dentro y fuera del ámbito laboral
- 21.7. Ser consciente que, no obstante, haya concluido su jornada laboral debe seguir manteniendo la misma imagen honesta y proba.
- 21.8. Utilizar un lenguaje adecuado y buenos modales cuando toque asuntos relacionados a ELSE en las redes sociales.
- 21.9. Salvaguardar la buena imagen de ELSE y de sus trabajadores en las redes sociales y espacios públicos.

Prohibiciones:

- 21.10. Concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes, o ingerir dentro del mismo o encontrándose en cumplimiento de sus obligaciones bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes. Asimismo, cuando ELSE lo crea conveniente solicitará que el trabajador se realice cualquier examen toxicológico de manera obligatoria.
- 21.11. Consumir, poseer, distribuir o vender drogas ilícitas en las instalaciones de ELSE o fuera

de ella.

Artículo 22.- Conducta de los colaboradores/trabajadores en redes sociales

Los colaboradores/trabajadores están prohibidos de:

- 22.1. Hacer uso del logotipo del ELSE sin contar con el permiso explícito del área correspondiente.
- 22.2. Publicar y/o compartir información no autorizada de fotos, videos y/o links que muestren información negativa y que afecte la reputación de ELSE.
- 22.3. Crear o participar en páginas que en su contenido dañen la imagen de ELSE.
- 22.4. Publicar y/o compartir información que pueda originar conflicto de intereses o que perjudique la imagen de ELSE.
- 22.5. Publicar y/o compartir información no autorizada de otros trabajadores, colaboradores, proveedores y clientes.

Artículo 23.- Derechos Colectivos

ELSE, reconoce los derechos colectivos de sus trabajadores. En ese sentido, reconoce el derecho de sindicación, negociación colectiva y huelga; asimismo, garantizan la libertad sindical, fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de conflicto laborales.

Artículo 24.- Relaciones de poder y de respeto intralaboral

Los colaboradores/trabajadores deben ser tratados con respeto, dentro de un entorno de trabajo cómodo, saludable, seguro y respetuoso. No se tolera cualquier manifestación de violencia, acoso físico, sexual, psicológico, moral o de cualquier otro tipo. Tampoco será tolerado el abuso de autoridad en el trabajo u otra conducta que genere un entorno intimidatorio u hostil para los colaboradores/trabajadores.

Artículo 25.- Igualdad de género

- 25.1. ELSE contribuye a, superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y varones, y erradicar toda forma de discriminación por orientación sexual e identidad de género, entre otros factores.
- 25.2. Dentro de las medidas y acciones a adoptar tenemos:
 - a. La igualdad de oportunidades para todos los trabajadores.
 - b. El derecho a una vida libre de violencia y hostigamiento.
 - c. Prohibición de discriminación en la remuneración.
 - d. Evitar los estereotipos vinculados al puesto.

Artículo 26.- Igualdad de oportunidades

ELSE promueve una igualdad de oportunidades, para lo cual debe cumplir las siguientes estipulaciones:

- 26.1. Fomentar un ambiente de igualdad laboral, para ello aseguran que la selección, contratación y línea de carrera profesional de sus colaboradores/trabajadores esté basada en el mérito propio, la capacidad y el desempeño de sus funciones relativas a su puesto de trabajo.

- 26.2. Favorece el desarrollo de sus colaboradores/trabajadores implementando estrategias de capacitación y desarrollo orientadas a mejorar competencias profesionales.
- 26.3. Promueve la igualdad de trato entre todas las personas en cuanto a la capacitación, ascensos, acceso y suministro de bienes o servicios y en general en cuanto a las condiciones de trabajo.

Artículo 27.- Salud y Seguridad de los colaboradores/trabajadores

- 27.1. Con el más alto compromiso por la salud y la seguridad, ELSE implementará políticas que permitan identificar y evaluar los riesgos que comprometan la salud y seguridad de sus colaboradores/trabajadores, contratistas y terceros, así como desarrollar técnicas y sistemas que aseguren procedimientos seguros. En ese sentido, deberán cumplir con las disposiciones establecidas en la Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás normas aplicables.
- 27.2. Parte de estas políticas comprende en dotar a los colaboradores/trabajadores con los equipos de protección individuales y colectivos, así como reclamar el uso adecuado de los mismos, capacitar a los mismos sobre los riesgos inherentes a la ejecución de sus respectivos trabajos, además del procedimiento para evitarlos y cuál debe ser el uso adecuado de las herramientas de protección, para garantizar un ambiente de trabajo seguro.
- 27.3. ELSE promoverá la seguridad integral, entendida como el conjunto de acciones, medidas y mecanismos destinados a salvaguardar la salud, seguridad física, bienestar psicosocial y protección patrimonial de todos los colaboradores/trabajadores, contratistas y terceros vinculados a sus operaciones.

Artículo 28.- Calidad de vida laboral

Además de promover un clima laboral basado en el respeto y seguridad para sus colaboradores/trabajadores, garantizando condiciones de trabajo dignas y un ambiente saludable. ELSE respetará y promoverá el equilibrio entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar.

Artículo 29.- Hostigamiento sexual laboral

- 29.1. El hostigamiento sexual es un riesgo psicosocial que amenaza la dignidad e integridad de las personas en tanto puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.
- 29.2. ELSE bajo su ámbito garantiza a las personas que denuncian actos de hostigamiento sexual, el acceso a las medidas de protección que resulten idóneas para la protección de sus derechos, así como otras medidas que permitan evitar casos de hostigamiento, con independencia del tipo de vínculo que tenga con las víctimas, respetando las reglas establecidas en el lineamiento o disposiciones que para dicho fin haya emitido.

Artículo 30.- Cumplimiento de las labores

- 30.1. Los colaboradores/trabajadores se comprometen a trabajar eficientemente durante su horario de trabajo, utilizando de manera óptima el tiempo y los recursos proporcionados; asimismo, actuarán diligentemente y enfocada a la excelencia y la calidad, tratando de aportar el máximo valor en todos los procesos en los que participan.
- 30.2. Se espera de los colaboradores/trabajadores una actuación leal, honrada, de buena fe, objetiva y alineada con los principios y valores expresados en el Código de Ética y

Conducta.

Artículo 31.- Manejo de los bienes de ELSE

- 31.1. Los bienes de ELSE comprenden herramientas físicas o intangibles, sin importar si son propios o de terceros. Son ejemplos de estos bienes:
- a. La Reputación
 - b. Recursos financieros
 - c. La Marca de ELSE
 - d. Información confidencial o patentada.
 - e. Instalaciones como oficinas, baños, cafeterías.
 - f. Sistemas y programas de computación.
 - g. Vehículos de ELSE.
 - h. Mobiliario.
 - i. Equipos informáticos.
 - j. Otros activos que sean parte del inventario de ELSE, etc.
- 31.2. ELSE pone a disposición de los colaboradores/trabajadores los recursos necesarios para el cumplimiento de las labores a su cargo; en ese sentido, cada uno será responsable de usar y proteger el patrimonio y los bienes otorgados de acuerdo con la función y destino del mismo.
- 31.3. Los colaboradores/trabajadores se comprometen a evitar el desperdicio, pérdida, daño, abuso y robo de los activos. Asimismo, dichos bienes no se deben usar en beneficio propio, para actividades no relacionadas a su labor o para realizar actividades que no apoyen directamente los intereses de ELSE, salvo que tal uso sea expresamente autorizado.
- 31.4. Para la supervisión, actuando en cumplimiento de la normativa aplicable, ELSE podrá controlar e inspeccionar el uso dado a los bienes y acceder a la información contenida en computadores y dispositivos móviles propiedad de ELSE
- 31.5. En cuanto a la utilización de los equipos informáticos, los colaboradores/trabajadores no deberán:
- a. Arriesgar el buen funcionamiento y seguridad de los sistemas informáticos y las comunicaciones;
 - b. Enviar mensajes de correo electrónico amenazantes o recurrir a lenguaje inapropiado; y,
 - c. Navegar por páginas web con contenidos inapropiados u ofensivos, y en general evitar incurrir en cualquier supuesto establecido en la Ley de Delitos Informáticos – Ley 30096. Asimismo, los colaboradores/trabajadores no deberán utilizar en los equipos informáticos programas o aplicaciones cuya utilización sea ilegal o que puedan dañar los sistemas o perjudicar la imagen o los intereses de ELSE, de los clientes o de terceros.

Artículo 32.- Protección a la imagen y marca

La imagen y reputación Corporativa de ELSE, posee un gran valor intangible y constituye uno de los elementos más importantes para preservar la confianza de sus accionistas, socios, clientes, empleados, proveedores, autoridades y de la sociedad en general. Los colaboradores/trabajadores deberán comprometerse a su máximo cuidado en todos sus actos. Igualmente, deberán asegurar el respeto y uso correcto y adecuado de la imagen y reputación corporativa por parte de los contratistas, proveedores y empresas colaboradoras. No deberá permitir el uso inadecuado de la marca de ELSE en eventos, programas y proyectos.

CAPÍTULO V. DE LA INFORMACIÓN DE ELSE

Artículo 33.- Protección de información confidencial

- 33.1. Los colaboradores/trabajadores, que por su cargo tengan acceso a toda información, que administre o sea propiedad de ELSE, que califiquen entre las excepciones para el acceso público establecidas en la Ley de Transparencia, deberán proteger y mantener en reserva o confidencialidad, según las normas aplicables y los procesos internos establecidos para tal fin.
- 33.2. Los colaboradores/trabajadores no deberán usar la información privilegiada en beneficio propio o de terceros, así como su uso fraudulento, debiendo ser utilizada esta información únicamente con la finalidad para la que fue obtenida.
- 33.3. De igual forma, será responsabilidad de los colaboradores/trabajadores llevar un archivo veraz, claro y detallado de la información acorde a las políticas contables y las normas y leyes aplicables, sin alterar o destruir ningún documento.

Artículo 34.- Manejo de la información

- 34.1. Para ELSE actuar con ética implica registrar de forma veraz y transparente la información; así como, su adecuado manejo. Por lo tanto, promueve y asegura que la información y conocimiento que se genera de las actividades del negocio fluya adecuadamente entre los colaboradores/trabajadores y unidades para una mejor gestión de las actividades.
- 34.2. Toda la información clasificada como confidencial en el ámbito de ELSE es propiedad de ésta. Los colaboradores/trabajadores deberán proteger esta información, dejando constancia que la información que tienen a su disposición es confidencial y debiendo ser registrada adecuadamente en los sistemas de gestión de la información establecidos dentro de ELSE.
- 34.3. Igualmente, todas las transacciones deben ser reflejadas con claridad y precisión en los archivos y sistemas de ELSE, evitando actos de omisión, falsificación o manipulación de datos. Siendo así los colaboradores/trabajadores deberán, entre otros:
- a. Asegurarse de que todos los activos, derechos y deberes; así como, todas las operaciones, transacciones y procesos realizados queden adecuadamente recogidos en los sistemas y archivos correspondientes;
 - b. Abstenerse de cualquier acto que pueda suponer la falta de registro de ingresos obtenidos, el registro de gastos inexistentes, documentos falsos o la realización de operaciones simuladas o ficticias.

Artículo 35.- Revelación de la información

- 35.1. La transparencia en la información se debe considerar como un principio básico que siempre debe estar presente. Por lo tanto, ELSE se compromete en garantizar que toda la información, operativa o financiera, que se comunique a los accionistas, a los mercados en los que coticen sus acciones, a los entes reguladores de dichos mercados y en general a los Grupos de Interés, sea completa y reflejen fehacientemente la situación financiera actual, además del resultado de sus operaciones.
- 35.2. La información será comunicada cumpliendo los plazos y demás requisitos establecidos en las normas aplicables y en ningún caso se entregará información incorrecta, incompleta, inexacta, o que pudiera confundir al que la recibe.

Artículo 36.- Declaraciones Públicas

- 36.1. Se entiende como declaraciones públicas, toda comunicación escrita o verbal hecha de manera pública en nombre de ELSE, a través de medios de comunicación, redes sociales u otro tipo de actos de relevancia.

- 36.2. La información divulgada deberá ser veraz, precisa y coherente. Los colaboradores/trabajadores no podrán realizar declaraciones públicas sobre las actividades del negocio, a menos que cuenten con la debida autorización. En caso de estar autorizados, deberán asegurarse de que la información proporcionada represente la posición oficial de ELSE, conforme a lo establecido en la Política de Comunicaciones de la empresa.

Artículo 37.- Materias financieras

- 37.1. Para evitar incurrir en delitos relacionados al Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, los colaboradores/trabajadores cumplirán con las disposiciones legales aplicables y adicionalmente se comprometen a reportar y actuar acorde a los procesos estipulados previamente e informar inmediatamente al detectar cualquier tipo de irregularidad.
- 37.2. Ante cualquier situación de duda u observación de casos de pagos irregulares o prácticas ilegales en materias financieras y contables, los colaboradores/trabajadores deberán informar a ELSE a través de sus superiores jerárquicos o al Comité de Ética y Conducta.

CAPÍTULO VI. ACTIVIDADES POLITICAS Y/O ELECTORALES

Artículo 38.- Disposiciones Generales

- 38.1. ELSE no patrocina ni favorece a partidos políticos, ni a sus representantes o candidatos. Tampoco patrocina cualquier actividad que tenga como fin la propaganda política; por ello, los trabajadores no pueden utilizar, en forma directa o indirecta, los bienes ni los recursos de ELSE en favor o en contra de algún partido, movimiento o cualquier organización política, así como a favor o en contra de uno o varios candidatos, durante los procesos electorales nacionales, regionales o locales, convocados a partir de la fecha.
- 38.2. ELSE se abstiene de apoyar o desalentar, directa o indirectamente, a partidos o representantes políticos, y tampoco incentiva a sus trabajadores para hacerlo.
- 38.3. ELSE declara y garantiza su absoluta neutralidad en los procesos electorales que se convoquen en el país. Para tal efecto dispone que los trabajadores tienen la obligación de velar por el desarrollo de un proceso electoral sin interferencias ni presiones, que permita que los ciudadanos expresen sus preferencias electorales en forma auténtica, espontánea y libre, dentro del marco constitucional y legal que regula la materia.
- 38.4. Los trabajadores y ELSE están prohibidos de realizar proselitismo político y cualquier actividad política partidaria o electoral durante el desarrollo de los procesos electorales, durante su horario de trabajo o de prestación de servicios, mientras permanezcan en los locales institucionales, así como durante las comisiones de servicio dentro y fuera de su centro de trabajo o de locación de servicios, bajo responsabilidad. Igualmente, en dichas oportunidades, no podrán asistir a ningún comité u organización política, ni realizar actos de cualquier naturaleza o hacer propaganda a favor o en contra de una organización política o candidato.
- 38.5. Los trabajadores que, por la naturaleza de sus funciones, tengan contacto frecuente con un determinado grupo que recibe algún beneficio dentro de un programa estatal, están prohibidos de utilizar esa circunstancia para orientar el voto de los beneficiados o ejercer presión sobre ellos con la finalidad de favorecer o perjudicar a una organización política o candidato que participe en los futuros procesos electorales, bajo responsabilidad.
- 38.6. Está prohibido el uso de cualquiera de las instalaciones de ELSE para realizar reuniones o actos políticos o para elaborar instrumentos de propaganda de naturaleza política a favor

o en contra de las organizaciones políticas o de los candidatos que participan en los procesos electorales que se desarrollen a partir de la fecha. Asimismo, está prohibido el uso de cualquiera de los recursos con los que cuente ELSE, para los mismos fines, incluyendo a los provenientes de las agencias de cooperación internacional. Esta prohibición se hace extensiva a los bienes y servicios obtenidos de fuentes de financiamiento de dicha cooperación internacional.

- 38.7. Está prohibido que ELSE y trabajadores, hagan propaganda política a favor o en contra de las organizaciones políticas o de los Candidatos que participan en los procesos electorales que se convoquen, utilizando para ello los medios de comunicación escrita, radial o televisiva de propiedad del Estado o privados. Esta disposición incluye el uso de las páginas Web y del correo electrónico.
- 38.8. Cuatro meses antes de la realización del proceso electoral convocado, y en tanto duren las diferentes etapas del mismo, siempre que se trate de la elección del Presidente, Vice-Presidente y de miembros del Congreso, se suspenderá la realización de toda publicidad institucional por parte de ELSE en cualquier medio de comunicación, público o privado; salvo los casos de impostergable necesidad o utilidad pública, acorde a sus políticas institucionales, de acuerdo a lo que las normas vigentes establecen.
- 38.9. ELSE tiene la obligación de dar las facilidades necesarias para que los trabajadores ejerzan en forma libre y sin presiones su derecho al sufragio.
- 38.10. ELSE no puede ejercer coacción o dar órdenes que perturben el libre ejercicio del derecho de sufragio.
- 38.11. Ningún trabajador puede interferir en los actos preparatorios de las Elecciones Generales o de los futuros procesos eleccionarios que se convoquen ni en el funcionamiento de las mesas de sufragio o de cualquier otro órgano del Sistema Electoral. Asimismo, están prohibidos de ejercer presión sobre los electores para inducir u orientar el sentido de su voto.
- 38.12. Los trabajadores podrán participar a título personal en procesos políticos y/o procesos electorales, siempre y cuando lo hagan en su tiempo libre, no hagan uso de los recursos o nombre de ELSE o no ocasione conflictos de interés que puedan perjudicar los tratos comerciales o reputación de ELSE. Todo colaborador/trabajador tiene la obligación durante los procesos electorales, de observar y contribuir a hacer respetar los siguientes principios:
- Legalidad**, para asegurar la aplicación de la legislación vigente y garantizar que se apliquen las limitaciones que sobre actuación política establecen las normas.
 - Transparencia**, para garantizar una actuación pública que no admite guardar reserva, salvo en aquellos casos dispuestos por la ley.
 - Imparcialidad y neutralidad**, para asegurar que ningún trabajador de ELSE actúe en favor o en contra de las Organizaciones Políticas o de los Candidatos que participan en el proceso electoral, utilizando para ello el poder derivado de su cargo.
 - Equidad**, para asegurar que quienes participen en un proceso electoral tengan las mismas oportunidades dentro del marco legal y frente a las garantías que debe dar el Estado a todos los ciudadanos para el ejercicio del derecho de participación política.

Artículo 39.- Disposiciones específicas

En ELSE, se encuentran obligados a incorporar una cláusula resolutoria en los contratos de locación de servicios y convenios de prácticas profesionales y pre-profesionales que celebren, renueven o prorroguen con personas naturales, por causal de incumplimiento de los principios y obligaciones contenidas en el Código de Ética y Conducta.

CAPÍTULO VII. - GUÍAS DE CONDUCTA CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

Artículo 40.- Accionistas e inversionistas

Respetar el principio de igualdad de trato de los accionistas sin importar el valor de su representación; asimismo, en todo momento y oportunamente, facilita información necesaria y transparente y brinda los espacios para presentar inquietudes, peticiones, quejas o reclamos.

Artículo 41.- Colaboradores

Respetar a los Colaboradores y salvaguardar la protección de sus derechos laborales u otros generados en virtud de su vinculación con ELSE. En ese sentido, se adoptan medidas que permitan la protección de la salud y la garantía de la seguridad de todos los Colaboradores. En todo momento, se promueve la configuración de ambientes de trabajo enmarcados por la cortesía, respeto, espíritu de colaboración, trabajo en equipo, lealtad y libres de discriminación, promoviendo la diversidad.

Artículo 42.- Consumidores y clientes

- 42.1. Desarrollar relaciones de largo plazo, basadas en la confianza y respeto mutuo; para ello, los contratos con los clientes serán redactados de forma sencilla y clara y se pondrán a disposición canales y mecanismos de atención al cliente que le permitan conocer las necesidades y comentarios sobre los servicios.
- 42.2. En el desarrollo de las relaciones contractuales con los clientes se deberá actuar de forma transparente y brindar la información o asesoramiento necesario de forma veraz y oportuna. Se informará con claridad las opciones existentes en cuanto a servicios, productos y tarifas así como las obligaciones recíprocas que se generan de la actividad comercial. En ninguna circunstancia se brindará información engañosa o ambigua.
- 42.3. Como parte de sus relaciones con sus clientes, ELSE protegerá la confidencialidad de los datos de sus clientes conforme a la normativa vigente. Cualquier entrega de información debe ser según la ley aplicable, los intereses del cliente o en cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas.

Artículo 43.- Proveedores

ELSE y sus colaboradores deberán:

- 43.1. Considerar que las relaciones con sus proveedores son fundamentales para lograr sus objetivos y; por lo tanto, siempre buscan construir relaciones basadas en el respeto, la equidad y la transparencia mutua.
- 43.2. Proteger toda información confidencial recibida de sus proveedores en su proceso de selección; así como, en los términos de su relación comercial. No se revelarán a terceros salvo consentimiento de los interesados, por obligación legal, o en cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas.
- 43.3. Contar con reglas claras de contratación; para ello, previo a la contratación, se informará las condiciones que regirán la relación con los proveedores. En los contratos y documentos suscritos con ellos, se promoverán cláusulas que estipulen la obligación del proveedor de cumplir las prácticas de seguridad y salud en el trabajo, normas laborales y ambientales aplicables.
- 43.4. Promover que sus proveedores, contratistas y empresas colaboradoras conozcan y compartan los principios del Código de Ética y Conducta y adopten pautas de conducta

consistentes con los mismos.

Artículo 44.- Empresas de la Competencia

ELSE y sus trabajadores deberán:

- 44.1. Comprometerse a competir en los mercados de forma leal, incitando la libre competencia en beneficio de los consumidores y clientes, satisfaciendo a cabalidad, en todo momento, la normativa en vigor.
- 44.2. Abstenerse de prácticas desleales, publicidad engañosa de la actividad de sus operaciones, de sus competidores o terceros, y, en general, toda conducta que constituya o pueda constituir un abuso o restricción ilícita de la competencia.
- 44.3. El presente artículo, deberá aplicarse respetando el principio de subsidiaridad, de conformidad con lo establecido al artículo 60º de la Constitución.

Artículo 45.- Comunidad

ELSE y sus colaboradores/trabajadores deberán:

- 45.1. Fomentar la construcción de relaciones respetuosas, sanas y de cercanía con las comunidades en las zonas en las que actúa; para tal fin, prevalecerá los derechos humanos de las personas de las comunidades y tomará acciones para mitigar los posibles impactos sociales como consecuencia de sus operaciones. De manera particular se protegerán los derechos humanos de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones que puedan ser más vulnerables, tales como pueblos indígenas, minorías, niños y las personas con discapacidad.
- 45.2. Mantener canales de diálogo regular, para conocer sus necesidades e inquietudes y así contribuir en la mejora de las condiciones de vida de las comunidades locales, lograr objetivos comunes y prevenir posibles conflictos o daños. Para ello se pondrán a disposición canales de comunicación adecuados que, a su vez, servirán para informar a la comunidad sobre cualquier riesgo y peligro que pueda suponer sus actividades.

Artículo 46.- Gobierno

ELSE y sus colaboradores/trabajadores deberán observar lo siguiente:

- 46.1. Las relaciones con las autoridades, los organismos reguladores y la administración pública se basará en la transparencia y en una actitud colaborativa.
- 46.2. Los colaboradores/trabajadores deberán actuar con integridad en todas las transacciones, ya sea con las autoridades y empleados de los organismos reguladores u otras autoridades administrativas, asegurando la representación de los intereses reales como organización de manera veraz y coherente. Asimismo, rendirá cuentas a estas instituciones cuando sea pertinente.
- 46.3. Mantendrá canales permanentes de comunicación, para garantizar el acceso a la información y contestar solicitudes formales de información del estado, bajo ninguna circunstancia se obstaculizarán dichas peticiones.

CAPÍTULO VIII. MANEJO DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Artículo 47.- Conflictos de interés

ELSE y sus colaboradores/trabajadores deberán cumplir con lo siguiente:

- 47.1. Respetar la participación de los colaboradores/trabajadores en actividades financieras y empresariales diferentes a las desarrolladas por estas, siempre y cuando dichas actividades sean legales, éticas y no interfieran en sus labores. En tal caso, se deberán tener en cuenta las siguientes consideraciones:
- a. Los colaboradores/trabajadores no podrán desarrollar como trabajo remunerado para terceros las mismas labores que desarrolla acorde a su respectivo contrato de trabajo con ELSE, aunque éste se realice en su tiempo libre.
 - b. Los colaboradores/trabajadores podrán ser socios o asociados en negocios ajenos a ELSE, siempre y cuando: (i) estos no interfieran con las funciones asignadas, ni impliquen la realización de actividades similares o complementarias a las desarrolladas por ELSE, (ii) se realicen en el tiempo libre, (iii) se haya revelado oportunamente cuando pueda haber un potencial Conflicto de Interés (iv) siempre que estos no interfieran con sus funciones ni estén relacionados con clientes, proveedores o competidores de ELSE.
 - c. Cuando algún colaborador/trabajador sea designado como miembro de algún directorio diferente al de ELSE, deberá revelarlo en su momento. En ningún caso se aceptará la vinculación al Directorio u órganos de administración de algún competidor.
 - d. Los colaboradores/trabajadores podrán aceptar cargos directivos en instituciones sin ánimo de lucro o universidades, excepto cuando la participación genere Conflictos de Interés. Se deberá declarar el potencial Conflicto de Interés cuando corresponda.
 - e. Los colaboradores/trabajadores podrán aceptar cargos como directores de empresas familiares, exceptuando los casos en donde dicha empresa tenga algún vínculo como cliente, proveedor o competidor de ELSE. Se deberá declarar el potencial Conflicto de Interés cuando corresponda.
- 47.2. Ante una situación de posible Conflicto de Interés, los colaboradores/trabajadores deben comunicar, oportunamente y por escrito, al órgano colegiado al cual pertenecen, o a su jefe jerárquico inmediato sobre los Conflictos de Interés de su conocimiento, con el fin de tomar las medidas pertinentes.

CAPÍTULO IX. DEL COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA

Artículo 48.- Conformación del Comité de Ética y Conducta

El Comité de Ética y Conducta está conformado por los siguientes miembros:

- Gerente de Administración y Finanzas, Presidente del Comité de Ética y Conducta.
- El Jefe de Gestión de Talento Humano, Secretario del Comité de Ética y Conducta.
- Gerente Legal.

Artículo 49.- Funciones del Comité de Ética y Conducta.

Son funciones de este comité las siguientes:

- 49.1. Determinar e investigar los casos de posibles violaciones al Código de Ética y Conducta y reportar al Comité de Disciplina en caso identifique infracciones a las normas éticas.
- 49.2. Definir y ordenar la realización de capacitaciones con relación a temas de conducta

empresarial y ética.

- 49.3. Ocuparse de las inquietudes o asuntos con relación a la aplicación del Código de Ética y Conducta.
- 49.4. Llevar un registro de las actividades de capacitación referentes a conducta empresarial y ética.
- 49.5. Recibir y llevar un registro confidencial de las denuncias, quejas y consultas que se presentan con relación a la aplicación del Código de Ética y Conducta.
- 49.6. Llevar un registro de todas las consultas hechas y sus correspondientes respuestas.
- 49.7. Decidir sobre la resolución de los posibles Conflictos de Interés con excepción de aquellos que sean de competencia del Directorio o de la Junta General de Accionistas.
- 49.8. Proponer modificaciones al Código de Ética y Conducta.
- 49.9. Elaborar un informe anual sobre el grado de cumplimiento del Código de Ética y Conducta.
- 49.10. Reportar y poner a disposición del Directorio todos los documentos o informes que requiera, para la supervisión del cumplimiento del Código de Ética y Conducta.
- 49.11. Establecer procedimientos internos para la correcta aplicación del Código. Conformar equipos internos y establecer flujos de procedimientos, con el objetivo de dar cumplimiento a sus funciones.
- 49.12. Definir su propio reglamento de funcionamiento.

Artículo 50.- Funciones de la Secretaría del Comité de Ética y Conducta.

Son funciones del Secretario del Comité de Ética y Conducta, las siguientes:

- 50.1. Supervisar el cumplimiento del Código de Ética.
- 50.2. Recopilar los informes sobre eventos éticos de las Gerencias de la Organización.
- 50.3. Llevar el registro de denuncias.
- 50.4. Llevar las actas del Comité de Ética y Conducta.
- 50.5. Presentar los informes trimestrales al Comité de Ética y Conducta sobre la supervisión del cumplimiento del Código de Ética.
- 50.6. Servir de apoyo al Presidente del Comité de Ética y Conducta.
- 50.7. Otras que sean necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

CAPÍTULO X. COMPROMISO CON EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Artículo 51.- Instancias para absolución de consultas o cuestionamientos éticos

- 51.1. En el momento en que los colaboradores/trabajadores presenten preocupaciones, dudas o

inquietudes respecto del alcance o aplicación del Código de Ética y Conducta tienen la obligación de realizar su consulta a su jefe jerárquico, al Comité de Ética y Conducta o canalizarla por los mecanismos definidos para este efecto.

- 51.2. Todo colaborador/trabajador tiene la obligación de reportar cualquier indicio justificado de alguna irregularidad o de algún acto contrario a la legalidad o a lo previsto en el Código de Ética y Conducta.
- 51.3. ELSE provee los canales disponibles para la comunicación, los cuales pueden ser anónimos o a discreción del interesado. Dichos canales son los siguientes:
- www.else.com.pe/else/informes/canal-de-denuncias
- 51.4. Corresponde al Comité de Ética y Conducta diseñar, establecer, aplicar y difundir los procedimientos, incentivos y estímulos, así como los mecanismos de protección, a favor de los colaboradores/trabajadores que denuncien el incumplimiento de las disposiciones del Código de Ética y Conducta.
- 51.5. Las denuncias al incumplimiento de las disposiciones del Código de Ética y Conducta podrán hacerse de manera anónima o revelando la identidad. Si la persona que efectúa la comunicación opta por no revelar su identidad, deberá garantizarse la total confidencialidad. Sin perjuicio de lo anterior y en la medida que fuese requerido, sus datos podrán ser suministrados a las autoridades competentes como consecuencia de cualquier procedimiento legal y bajo pleno cumplimiento a la legislación sobre protección de datos de carácter personal.
- 51.6. Las denuncias al incumplimiento de las disposiciones del Código de Ética y Conducta podrán ser comunicadas a los superiores jerárquicos, quienes deberán notificar al Comité de Ética y Conducta mediante los canales de comunicación.
- 51.7. Los colaboradores/trabajadores que efectúen una denuncia podrán en cualquier momento pedir acceso, rectificación y cancelación respecto a sus datos personales o denuncia. No se admitirá ningún tipo de represalia sobre los colaboradores/trabajadores que comuniquen cualquier incumplimiento de manera veraz, exacta y completa.

Artículo 52.- Disposiciones para la supervisión y seguimiento del Código de Ética y Conducta

El cumplimiento del Código de Ética y Conducta es supervisado por la Jefatura de Gestión de Talento, quien deberá verificar y solicitar a las demás jefaturas u órganos competentes cumplan con las obligaciones y/o funciones asignadas en el mismo. Las gerencias de ELSE deberán reportar, como periódicamente la Jefatura de Gestión del Talento Humano sobre los eventos relacionados al Código de Ética y Conducta que hayan derivado en procesos de investigación o no. Asimismo, la Jefatura de Gestión del Talento Humano, presentará informes trimestrales al Comité de Ética y Conducta, sobre el seguimiento del cumplimiento del Código de Ética y Conducta.

El Directorio, conoce lo actuado por el Comité de Ética y Conducta a fin de realizar las evaluaciones correspondientes.

Artículo 53.- Registro de Incumplimientos

1. El Comité de Ética y Conducta lleva un registro de todos los incumplimientos al Código de Ética y Conducta.
2. La Jefatura de Logística deberá llevar el registro de los locadores a los que se les haya resuelto el contrato por haber incumplido lo establecido en el Código de Ética y Conducta.

3. En caso de incumplimiento del Código de Ética y Conducta por parte de un Director, la Secretaría del Directorio informa al Comité de Ética y Conducta para su respectivo registro.

Artículo 54.- Sanciones

ELSE sancionará, conforme a las normas laborales y el Reglamento Interno de Trabajo de ELSE, a los trabajadores que cometan las siguientes infracciones referidas el presente documento:

- Cuando incumplan lo dispuesto en el presente documento.
- Cuando, teniendo información sobre hechos que afecten al presente Código de Ética y Conducta, no informen acerca de su existencia.
- Cuando, luego de haber hecho una denuncia, se compruebe que ésta es falsa y se hizo con mala fe.

Anexo 1:

CONSTANCIA DE RECEPCIÓN Y TOMA DE CONOCIMIENTO

Por medio de la presente, yo, con DNI....., declaro haber recibido un ejemplar del Código de Ética y Conducta, las que he leído con suma atención, comprometiéndome a su plena ejecución y cumplimiento.

Cusco,..... de.....de 20...

.....(nombre)

.....(cargo)