



CÓDIGO DE CONDUCTA

ÍNDICE

NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA.....	3
INTRODUCCIÓN	3
ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	3
NUESTRA VISIÓN.....	4
NUESTRA MISIÓN	4
NUESTROS VALORES	4
NUESTROS PILARES.....	5
CAPÍTULO 1: Deberes esenciales de los colaboradores	5
CAPÍTULO 2: Relación entre los colaboradores	11
CAPÍTULO 3: Compromiso de responsabilidad social empresarial	14
CAPÍTULO 4: DEBIDA DILIGENCIA DE CONOCIMIENTO DEL CLIENTE Y DEL PROVEEDOR	19
CAPÍTULO 5: Conocimiento del colaborador.....	19
CAPÍTULO 6: Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.....	20
CAPÍTULO 7: Recursos destinados a la prevención de riesgos	21
CAPÍTULO 8: Recursos destinados a la prevención Y CONTROL DEL LAVADO DE ACTIVOS	22
CAPÍTULO 9: Monitoreo al Código de Conducta	22
CAPÍTULO 10: Algunas infracciones por incumplimiento de lo indicado en este Código	23
Capítulo 11: Denunciar sospechas de mala conducta o antiéticas	25
CAPÍTULO 12: Glosario de términos	27
ACUERDO DE COMPROMISO.....	29

NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA

En el Consorcio PP NEB, en adelante “CPP NEB” o el “consorcio”, nos distinguimos por nuestros altos estándares de seguridad y protección del medio ambiente. Así como por nuestro compromiso de ejecutar obras de importancia, con un permanente liderazgo de calidad, productividad, innovación y sostenibilidad. Guiamos nuestras acciones dentro de una cultura ética empresarial que evidencia prácticas mundiales de cumplimiento.

La estructura interna del consorcio facilita el desarrollo de actividades en todos los proyectos que ejecutamos, asegurando la prolijidad en toda la cadena de valor del negocio. Por ello establecemos directrices fundamentales que permiten estandarizar los criterios de actuación, asegurando una gestión acorde a nuestros valores, principios, así como a nuestra cultura de cumplimiento.

Corresponde a cada colaborador actuar en consonancia con las directrices establecidas en el presente Código de Conducta y nuestras demás políticas.

INTRODUCCIÓN

Este Código expone el conjunto de normas, principios y deberes éticos que regirán dentro del consorcio y todos aquellos socios de negocios con los que se tenga una vinculación comercial. Entendiéndose por lo mencionado como aquellas normas, principios generales y la debida conducta profesional que son de aplicación a todos los mencionados sin que medie excepción alguna. Todos ellos son válidos y necesarios para poder establecer los parámetros orientadores de la cultura corporativa de nuestra organización y que aportarán al buen funcionamiento de nuestro Sistema de Prevención.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

La alta dirección tiene la potestad de hacer cumplir las normas y lineamientos que formen el presente Código de Conducta, no obstante, ello no significa dejar de lado el cumplimiento de la normativa externa.

El CPP NEB destinará todos los recursos que sean necesarios para velar con la efectividad del correcto cumplimiento del presente Código.

Asimismo, se aplicará un control a efectos de promover el cumplimiento de la normativa interna y externa, ello con la finalidad de prevenir, detectar y mitigar todo tipo de conductas irregulares.

Por el control se entiende lo siguiente:

- Análisis y gestión de riesgos;
- Definir todas las responsabilidades y comportamientos de los colaboradores del consorcio;
- La formación de los colaboradores de todas las jerarquías del consorcio;
- Disponer de todos los sistemas de control a efectos de cumplir con lo establecido en el Manual del Sistema de Cumplimiento, el Código de Ética, la Política de

Compliance, el Reglamento Interno de Trabajo, el Código de Conducta y todos los demás lineamientos que tengan carácter de obligatorio cumplimiento por parte de los colaboradores.

Aunado a ello, todos los colaboradores sin excepción deberán de poner en conocimiento de la Compañía, cualquier tipo de conducta que vulnere la buena fe, los principios fundamentales y los valores que tiene el CPP NEB. Cabe destacar que el reporte de dichas conductas no traerá consigo represalias por parte de ningún miembro de la Compañía.

NUESTRA VISIÓN

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

NUESTRA MISIÓN

Desarrollar obras de construcción e infraestructura de alta complejidad, cumpliendo con 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.

NUESTROS VALORES

Los definimos como actitudes personales que consideramos de gran importancia en el consorcio y que esperamos que nuestros colaboradores tomen en cuenta todos los días.

Nuestros valores fundamentales son los siguientes:

Ética.

Vivir con integridad, procurando que lo que decimos y lo que hacemos esté siempre regido por una ética profesional sólida. Implica no solo actuar de manera consistente y ética, sino también es un requisito vigilar y ayudar a que los demás lo hagan.

Respeto.

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

Compromiso.

Sincero deseo de crecer y de ser capaces de lograr cada día obtener resultados positivos y crear valor sin que haya una consecuencia negativa si no lo hacemos.

Trabajo en equipo.

Trabajamos sin perder de vista el trabajo del otro, sus capacidades, sus preferencias y todo aquello que permita la sinergia se vuelve prioridad para nosotros. Actuamos bajo la premisa de organizarnos entre nosotros para lograr las metas que todos buscamos.

NUESTROS PILARES

Los definimos como aquellos elementos esenciales de CPP NEB que por su naturaleza sostienen y estabilizan a todo el consorcio.

Nuestros pilares fundamentales son los siguientes:

Calidad y excelencia técnica.

Garantizar que todas las obras de construcción e infraestructura se realicen con los más altos estándares de calidad y excelencia técnica.

Cumplimiento y responsabilidad.

Asegurar el cumplimiento de los plazos, presupuestos y compromisos adquiridos con los clientes, así como la rentabilidad y crecimiento económico de la empresa y los accionistas.

Sostenibilidad.

Promover prácticas sostenibles en todas las fases de nuestros proyectos, contribuyendo positivamente al desarrollo de la comunidad y del país, tanto en lo social, económico y medioambiental.

Desarrollo humano.

Fomentar el crecimiento continuo y desarrollo profesional de nuestros colaboradores, generando igualdad de oportunidades.

CAPÍTULO 1: DEBERES ESENCIALES DE LOS COLABORADORES

Respeto mutuo

En el CPP NEB, mostramos respeto por todos. Diariamente interactuamos con personas de diferentes orígenes y con puntos de vista distintos. La diversidad que tenemos en nuestros colaboradores es de suma importancia, pues nos permite innovar y reinventarnos a nosotros mismos.

Desde el CPP NEB nos comprometemos a crear y mantener una cultura inclusiva donde todos puedan alcanzar su máximo potencial.

No toleramos conductas ni acciones que constituyan discriminación, acoso o violencia.

Seguridad, salud y medio ambiente

La seguridad de todos es de suma importancia para el CPP NEB, por ello nos comprometemos a celebrar negocios de una manera segura, ética, respetando el medio ambiente y de manera socialmente responsable.

La legislación aplicable en materia de salud, seguridad y medio ambiente es aplicada en el lugar de trabajo como un estándar mínimo a ser cumplido.

Para que se garantice la seguridad psicológica y física en el lugar de trabajo, se ha implementado un programa de salud, seguridad y medio ambiente, el cual se basa en el reconocimiento de peligros, evaluación y mitigación de riesgos.

Propagación de enfermedades

En el CPP NEB instamos a nuestros colaboradores a reportar al área de salud ocupacional y/o al área de recursos humanos si es el portador de una enfermedad altamente peligrosa o contagiosa. Debe tenerse en cuenta que, de no hacerlo y tener conocimiento de ello, se estaría incurriendo en un delito.

Para la comisión del presente delito es necesario lo siguiente:

- Debe tratarse de una enfermedad que la autoridad en salud (MINSA) (OMS) haya declarado como peligrosa o altamente contagiosa.
- El delito puede ser cometido por cualquier persona.
- Conocimiento que se es portador de dicha enfermedad (se requiere un diagnóstico médico previo).

Respecto de las medidas a tomar frente al VIH o SIDA en el lugar de trabajo, el CPP NEB no exigirá prueba de ello (o la exhibición de su resultado) como requisito previo a la contratación, o durante el desarrollo de la relación laboral como requisito para su continuación.

Será nulo todo despido fundado en la condición de ser portador de VIH o SIDA, así como toda decisión fundada en dicha condición.

El CPP NEB adoptará medidas que garanticen el apoyo y asistencia a sus colaboradores por la eventual adquisición del VIH o SIDA. De existir algún riesgo de exposición al contagio, la empresa cumplirá con la normativa sobre bioseguridad y profilaxis post exposición. Si alguno de sus colaboradores desarrollase la enfermedad y, como consecuencia de ello, calificase para obtener una pensión de invalidez, el consorcio se compromete a realizar las gestiones que resulten pertinentes con la finalidad que se reconozca el derecho del colaborador a recibir una pensión a cargo del sistema previsional que corresponda.

Cualquier colaborador que se sienta discriminado por ser portador del VIH o SIDA deberá presentar su denuncia por los canales definidos en nuestro sistema. Debe tenerse en cuenta que toda denuncia se tratará de manera confidencial y bajo lo estipulado en el mismo documento.

Respecto a las normas de prevención y control de tuberculosis, el CPP NEB preverá y sancionará todo acto discriminatorio hacia el colaborador afectado por tuberculosis.

El colaborador afectado por tuberculosis tendrá los siguientes derechos:

- Será nulo todo despido fundado en la condición de ser afectado con tuberculosis por ser discriminatorio.
- Los actos de discriminación serán considerados como acto de hostilidad.
- Recibirá asistencia y apoyo durante su tratamiento.
- Gozará de facilidades para el uso efectivo del descanso médico dispuesto por el médico tratante, a fin de asegurar su adecuada recuperación y retorno a su puesto de trabajo.
- Puede solicitar la reasignación en sus labores si, en opinión del médico tratante, ello es necesario para la recuperación.
- Puede ingresar una hora después del horario habitual, o retirarse una hora antes, para recibir tratamiento supervisado hasta la culminación del mismo.
- Si una vez culminado el tratamiento el colaborador padece secuelas o discapacidad, tendrá derecho a ser reubicado a otra área laboral que no ponga en riesgo su salud, sin que ello suponga la afectación de sus derechos laborales.

El colaborador afectado por tuberculosis deberá cumplir con lo siguiente:

- Utilizar una mascarilla en todo lugar (incluso en el centro laboral) y cumplir con las medidas de control de infecciones indicadas por el personal de la salud mientras que el colaborador permanezca con bacteriología positiva.
- Informar al empleador de su diagnóstico para acceder a los derechos y beneficios establecidos por la norma. El empleador está obligado a mantener reserva y discreción sobre esta condición.

Drogas y alcohol

En el CPP NEB está prohibido:

- Estar bajo la influencia de drogas o alcohol durante las horas de trabajo;
- Comprar o vender drogas en el trabajo;
- Comprar o vender alcohol en el trabajo;
- Consumir o servir bebidas alcohólicas en las instalaciones del CPP NEB.

Armonía Laboral

En el CPP NEB rechazamos todo tipo de conductas que atenten contra la dignidad de las personas, tales como actos de hostigamiento o acoso sexual, los cuales se detallan en nuestra “Política contra el Hostigamiento y el Acoso Sexual”, así como también en nuestro “Procedimiento de Prevención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral”.

Evitar conflictos de intereses

Debemos de asegurarnos de actuar siempre en pro de los intereses del CPP NEB. Nuestras acciones que realizamos día a día no deben de verse influenciadas por intereses secundarios que nos benefician o benefician a un tercero.

El conflicto de intereses puede exponer al CPP NEB a riesgos como daño reputacional o corrupción privada al interior del consorcio.

Si existe un conflicto de intereses, debe de ser reportado al Área de Cumplimiento para su evaluación e implementación de medidas para la mitigación del riesgo en caso sea necesario. Toda información remitida será confidencial y se encontrará disponible solo para las partes involucradas.

Siempre se debe reportar lo siguiente:

- La participación en un empleo secundario;
- La aceptación de una dirección o un cargo no ejecutivo en una organización externa;
- La celebración de una relación contractual con un competidor, socio comercial, proveedor o cliente.
- Tener o planear tener un interés financiero importante con un competidor, socio comercial, proveedor o cliente.
- Tener miembros de nuestra familia directa trabajando actualmente en el CPP NEB.
- Ser o haber sido un funcionario público en los últimos 2 años;
- Tener un miembro de nuestra familia directa o tener una relación personal cercana con alguien que es o ha sido funcionario público en los últimos 2 años.

Antimonopolio y competencia

En el CPP NEB nos comprometemos con llevar a cabo prácticas comerciales competitivas y justas que estén acorde a las leyes de competencia vigentes a nivel nacional.

No deben de coludirse, ni llegar a acuerdos con terceros para los siguientes fines:

- Fijar o controlar precios, plazos o condiciones.
- Restringir la competencia o las relaciones con los proveedores o clientes;
- Compartir o recibir información confidencial con o de parte de los competidores o clientes actuales o potenciales o cualquier otra parte no autorizada;
- Dividir o asignar clientes, mercados o territorios;
- Decidir no participar en una licitación, retirarse de una o presentar una artificial para influenciar el resultado de un proceso de licitación.

Antisoborno y anticorrupción

En el CPP NEB nos comprometemos a realizar actividades comerciales donde no medie la comisión de actos de corrupción y sobornos en todas sus formas. En el CPP NEB somos responsables de educarnos sobre cómo reconocer las señales de actividades corruptas. A

efectos de ello, el consorcio ofrece material de capacitación respecto al tema de prácticas anticorrupción.

Los colaboradores nunca deben de:

- Involucrarse en actividades corruptas, ya sea directa o indirectamente;
- Aceptar, solicitar, ofrecer, prometer, otorgar o autorizar un soborno, pago u otro elemento que pueda interpretarse como soborno para un tercero o de parte de este, con la intención de obtener una ventaja indebida o injusta, retener negocios o influir en las acciones de ese tercero.

Regalos

En el CPP NEB se encuentra totalmente prohibida la recepción y el envío de regalos a personas naturales, personas jurídicas, funcionarios públicos y entidades públicas. Esto con la finalidad de evitar que se pueda influenciar al colaborador respecto a su correcto accionar.

Terceros

Dentro de esta categoría se encuentran:

- Clientes
- Proveedores
- Competidores
- Funcionarios públicos

En el CPP NEB nos comprometemos a tener un trato transparente con cualquier tercero. Los terceros con los cuales se desee trabajar deberán de compartir los valores del consorcio y nuestra cultura.

Socios de Negocios

Se entiende por socios de negocios a todos los terceros que hayan entablado una relación comercial con el CPP NEB. Toda acción de los Socios de Negocios, mientras participen en nuestras actividades comerciales, tendrán un impacto directo sobre nosotros. El consorcio puede ser considerada responsable por las acciones de los Socios de Negocios, por esta razón debemos de asegurarnos que las Personas Naturales o las Personas Jurídicas que entablan relaciones comerciales con nosotros se comporten acorde a nuestros lineamientos internos.

Debemos siempre:

- Seleccionar a los socios de negocio de manera cuidadosa, pues deben de compartir nuestros valores y cultura;
- Asegurarnos que se llevó a cabo una correcta debida diligencia;
- Supervisar a nuestros Socios de Negocios durante el desarrollo de nuestra relación comercial.
- Exigir el cumplimiento de nuestros códigos, manuales y demás políticas internas.

Funcionarios Públicos

La actividad comercial que desarrolla el CPP NEB se encuentra propensa a interactuar de manera frecuente con Funcionarios Públicos, por ello, debemos de tener en cuenta que la aplicación de reglas para la mitigación de riesgos se hace de manera más estricta y restrictiva cuando se trata de este tipo de funcionarios, aplicando de igual manera para el relacionamiento con Entidades Públicas.

En muchas ocasiones, las actividades que se llevan a cabo con empresas del sector privado pueden resultar inapropiadas si se realizan con Funcionarios Públicos o Entidades Públicas.

A raíz de prevenir la materialización de riesgos debemos de tener presente lo siguiente:

- Evitar ofrecer cualquier beneficio personal a Funcionarios Públicos;
- Evitar dar algo de valor a cualquier persona si tenemos la sospecha que será entregado a un Funcionario Público.

Contribuciones Políticas

Nunca deben de realizarse contribuciones políticas a nombre del CPP NEB. La lista restrictiva engloba a candidatos políticos, partidos políticos, organismos gubernamentales o a cualquier otra entidad política en cualquier nivel de gobierno.

Se pueden participar en actividades políticas personales con la condición que nunca:

- Se use el nombre del CPP NEB;
- Se utilice el tiempo, los fondos, la propiedad, los recursos o listas de empleados de la Compañía;
- Solicitar contribuciones políticas en el trabajo;
- Participar en actividades que puedan constituir un conflicto de intereses. La única excepción es que las actividades a realizar sean informadas previamente.

Evasión Fiscal

En el CPP NEB estamos comprometidos con la prevención de la evasión fiscal.

Es por ello que siempre se debe de:

- Evitar que en el CPP NEB se vea implicada o sea utilizada para la evasión fiscal.
- Reconocer y supervisar las señales de alerta potenciales que podrían ayudarnos a detectar actividades atípicas o sospechosas.
- Evitar que en el CPP NEB sea cómplice al facilitar que un tercero evada impuestos.

Prácticas contables, mantenimiento de registros y controles internos

En el CPP NEB contamos con registros exactos, completos y confiables, pues ellos son esenciales para nuestra organización, pues son necesarios para la toma de decisiones internas. Ellos son la base de nuestros informes financieros y son necesarios para la concreción de las obligaciones que el CPP NEB tiene. Asimismo, resguardan la finalidad de

brindar información completa y verdadera a nuestras partes interesadas y sobre todo a los organismos regulatorios que nos supervisan. Es por ello que siempre debemos de:

- Cumplir con los controles internos, los informes financieros y los principios contables previstos en nuestra normativa interna y las leyes externas;
- Respalidar todas las transacciones con la documentación correspondiente;
- Asegurarnos que no existan cuentas bancarias o activos no registrados.

Nunca debemos de:

- Utilizar los fondos o activos del CPP NEB con fines ilegales o inadecuados.
- Hacer entradas falsas o engañosas en los libros y registros del CPP NEB, pues ello daría pie a la comisión de fraude por parte de la compañía.
- Hacer suposiciones o evaluaciones inapropiadas que puedan dar como resultado una contabilización inexacta de los ingresos y egresos;
- Hacer arreglos financieros impropios o inusuales con un tercero, como la sobrefacturación o la subfacturación para beneficiar al consorcio.

CAPÍTULO 2: RELACIÓN ENTRE LOS COLABORADORES

En el CPP NEB la correcta relación entre nuestros colaboradores es de suma importancia, puesto que son la base de toda la estructura corporativa. Es por ello que se establecen las relaciones que deberán de tenerse en cuenta entre los colaboradores a efectos de cumplir con nuestros lineamientos:

No Acoso o intimidación

El CPP NEB prohíbe cualquier tipo de amenaza o intimidación que afecte la dignidad de sus colaboradores o que los obligue a cometer actos en contra de su voluntad (actuar de manera forzosa).

Si eres víctima o tienes conocimiento que dichas prácticas están siendo ejercidas en contra de otros colaboradores, debes de elevar tu denuncia al canal de denuncias del consorcio a efectos de poder terminar con dicha problemática.

Igualdad de oportunidad y de trato

En el CPP NEB ponderamos el hecho de dar a cada persona sin importar su sexo, raza, estado civil, origen étnico, condición social, opinión o capacidad, las mismas oportunidades de acceso a los recursos y la obtención de beneficios correspondientes.

Por ello nos comprometemos a:

- Crear un ambiente donde todos sus integrantes tengan las mismas oportunidades, deberes y derechos.
- Respetar los derechos de todos los colaboradores, entendiéndose con estos los referidos derechos laborales, evaluación de desempeño, igualdad de

oportunidades y derecho a un proceso justo ante la imposición de sanciones o despidos.

- Conducir correctamente las decisiones de promociones laborales en base a los talentos, destrezas y habilidades del personal que aplique.
- Tutelar la igualdad de calificación profesional entre hombre y mujer para ocupar los mismos puestos.
- Respetar la igualdad salarial entre hombres y mujeres.
- Realizar contrataciones en base a las formaciones profesionales y/o experiencia laboral, dejando de lado los estereotipos de sexo, raza, creencias, entre otros.
- Dar igualdad de oportunidades a hombres y mujeres en el desarrollo profesional e intelectual dentro de la Compañía.

Principio de la equidad de género

La equidad permite la disminución y eliminación de las desventajas que derivan de las desigualdades creadas socialmente a partir de diferencias que la sociedad ha llegado a valorar por costumbre.

Debe de tenerse en claro que la equidad no implica igualar al hombre y a la mujer, sino que buscar otorgar la misma consideración en el reconocimiento de sus diferencias.

El CPP NEB se compromete a:

- Dar un trato justo a los proveedores, socios de negocio, colaboradores y demás partes interesadas.
- Comprometerse a mantener un ambiente libre de discriminación, donde cada integrante será tratado con dignidad, respeto; y donde se reconozcan las diferencias y se valoren a las personas por sus capacidades.

No violencia

En el CPP NEB no propiciamos, cooperamos o ejercemos cualquier tipo de acción, omisión, segregación o exclusión que se realice reiterativamente con el objeto de degradación de las condiciones de trabajo que afecten los derechos y la dignidad de los colaboradores. Por ello se prohíbe cualquier forma de maltrato físico, psíquico o social, hostigamiento y acoso sexual.

Otras formas de violencia son participar o ejercer la negativa ilegal de contratar a la víctima o respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

El hostigamiento sexual es el ejercicio de poder que se da en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en

conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva.

El hostigamiento no tiene que ser necesariamente de naturaleza sexual, también pueden enfrascarse las siguientes conductas: cualquier forma de abuso verbal o físico de otra persona no provocado, innecesario y/o no deseado, expresiones o materiales explícitamente despectivos, conducta verbal o física que produzca un ambiente hostil y comentarios discriminadores.

El acoso sexual es una forma de violencia donde, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de vulnerabilidad y de riesgo para la víctima, independientemente que se realice en uno o varios eventos. El acoso es considerado un delito y se encuentra regulado en nuestro Código Penal vigente.

La organización prevé lo siguiente:

- Los colaboradores deberán respetar los acuerdos tomados por todos los miembros de la Compañía.
- Todos los colaboradores tienen el derecho a trabajar en un ambiente libre de acoso y de reportar dichas conductas sin temor de represalias por parte de los colaboradores o el/la colaborador/a implicado/a.
- Toda información personal y confidencial de los demás colaboradores debe ser respetada y no ser objeto de burlas o de actos que sean desaprobados por el presente Código.
- Ningún colaborador debe de aprovecharse injustamente de nadie a través de manipulaciones, artificios, abuso de información privilegiada, presentación errónea de hechos o cualquier otra práctica de trato injusto o que afecte a terceros.
- El CPP NEB no tolerará ninguna conducta violenta o amenazas de violencia tales como: Comportamiento peligroso o agresivo, intimidación o amenazas verbales, violencia psicológica, hostigamiento o acecho.
- Aquellos colaboradores que violen lo descrito, serán sujetos a una acción disciplinaria, incluyendo un posible despido del colaborador por acciones que se encuentren tipificadas en la ley.

No discriminación

La discriminación es una situación en la que una persona o grupo de personas es tratado de manera desfavorable o favorable, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta. Entre esas categorías de discriminación se encuentran las referidas al sexo, la raza, la orientación sexual, la religión, el nivel socioeconómico, edad, discapacidades y todas aquellas que sean explotadas para evidenciar una discriminación entre las personas.

Por todo lo anterior, nos comprometemos a:

- Mantener un ambiente saludable, justo, armonioso y agradable para todos los colaboradores.
- Impulsar el ejercicio de los derechos de acción y goce de los hombres y las mujeres.
- Difundir una cultura de igualdad y equidad libre de violencia y discriminación.
- No aceptar que las personas sean objeto de discriminación, hostigamiento o acoso en el lugar de trabajo.

CAPÍTULO 3: COMPROMISO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Derechos humanos

En el CPP NEB afirmamos que todos deben ser tratados con dignidad, justicia y respeto. Es por ello que el consorcio apoya y garantiza la protección de los derechos humanos en todas las operaciones en las que tiene injerencia.

Asimismo, el CPP NEB busca la abolición de la esclavitud moderna, haciéndose referencia a las formas comunes de explotación, tales como la trata de personas, la servidumbre doméstica, el matrimonio forzado, la delincuencia forzada, el trabajo forzoso, la servidumbre por deuda, el trabajo infantil y la explotación sexual.

1. Trata de personas.

En el CPP NEB nos encontramos en contra del delito de trata de personas y todo lo que englobe la configuración del presente ilícito. Por el delito de trata de personas debe entenderse que reviste los elementos de la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas por medios indebidos (tales como la fuerza, el secuestro, el fraude o la coacción) para un propósito indebido.

2. Servidumbre doméstica.

En el CPP NEB nos encontramos en contra de todo trabajo doméstico. El presente delito se encuentra previsto en nuestro del Código Penal y se considera como esclavitud. Por la servidumbre doméstica se tiene que una persona es obligada a realizar privándole de su libertad, sin retribución y en condiciones de trabajo que vulneren sus derechos de libertad, igualdad o intimidad, afectando su dignidad personal.

3. Matrimonio forzado.

En el CPP NEB nos encontramos en contra del matrimonio en el que una o ambas partes no han expresado personalmente su consentimiento a la unión matrimonial. El matrimonio infantil es considerado a su vez forzado puesto que un y/o ambas partes no han expresado su consentimiento pleno, libre e informado. El matrimonio forzado en niños reviste una importancia aún mayor debido a que era empleado para ocultar violaciones a menores de edad, asimismo vulnera una serie de derechos como el interés superior del niño.

4. Trabajo forzoso.

En el CPP NEB nos encontramos en contra de todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. Encontrándose previsto a su vez en nuestro Código Penal. Este tipo de prácticas afectan la dignidad humana y vulnera la libertad de trabajo, pues restringe la libertad de la persona para decidir si trabaja o no, para quién y en qué condiciones.

5. Delincuencia forzada.

En el CPP NEB nos encontramos en contra de la explotación de una o más personas con la finalidad que cometan actos ilícitos en contra de su voluntad.

6. Servidumbre por deuda.

En el CPP NEB nos encontramos en contra a las situaciones en las que alguien compromete sus servicios personales o los de una persona bajo su control como garantía de una deuda y o bien el valor de los servicios no se aplica a la liquidación de la deuda o bien la duración y la naturaleza de los servicios no son respectivamente limitadas y definidas.

7. Trabajo infantil.

En el CPP NEB nos encontramos en contra de la comisión del presente delito previsto en nuestro Código Penal, así como en tratados internacionales. El presente delito se define como aquel trabajo que priva a los niños de su infancia, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para el desarrollo físico y mental, como el trabajo que:

- Es mental, física, social o moralmente peligroso y perjudicial para los niños; o
- Interfieres con su escolaridad; privándolos de la oportunidad de asistir a la escuela; obligándolos a abandonar la escuela prematuramente; y obligándolos a intentar combinar la asistencia escolar con un trabajo excesivamente largo y pesado.

8. Explotación sexual.

En el CPP NEB nos encontramos en contra del presente delito. Este se fundamenta en el aprovechamiento o el intento de provecho de una situación de vulnerabilidad o la diferencia de poder, o bien abusar de la confianza para fines sexuales, lo que, incluye obtener ganancias monetarias, sociales o políticas por explotar sexualmente a otras personas.

9. Explotación sexual a menores de edad.

En el CPP NEB nos encontramos en contra del presente delito. Este se fundamenta en el uso del cuerpo de menores de edad con fines sexuales o eróticos a cambio

de dinero, un bien u otro beneficio. Esto daña la integridad de cualquier menor, repercutiendo en su vida futura, así como también a su salud física y mental.

Asimismo, CPP NEB rechaza la comisión del presente ilícito en sus modalidades siguientes:

- a. Cuando se mantiene relaciones sexuales con menores de edad a cambio de dinero u otro beneficio.
- b. Consumo o producción de vídeos, audios y/o fotos de menores de edad en actividades sexuales o eróticas.
- c. Cuando alguien promueve o facilita el consumo de relaciones sexuales con menores de edad.
- d. Turismo sexual con menores de edad.

Nunca debemos de:

- Participar en actividades que fomenten la violación de los derechos humanos en ningún caso.
- Realizar negocios con terceros que no respeten los principios de derechos humanos establecidos en nuestro Código de Conducta, sin importar la legislación o las costumbres locales.
- Pasar por alto el conocimiento de la comisión de los delitos consignados en el presente capítulo debido al daño que pueden producir a las víctimas.

Compromiso Comunitario

El CPP NEB hace de manifiesto su compromiso con la comunidad respecto a seguir manteniendo sus estándares de calidad en los proyectos y los servicios que presta en todo el Perú. Es nuestro compromiso adaptarnos y superar aquellas situaciones que puedan limitar el crecimiento sostenible y continuo del consorcio.

Asumimos el reto de brindar calidad de excelencia en nuestras obras y en los servicios que brindamos, así como ir en paralelo con el progreso de la comunidad, haciendo nuestro mayor esfuerzo para que logremos una mejor calidad de vida para todos los peruanos que radiquen en las localidades donde desarrollemos proyectos.

Como parte de nuestra política sobre relación con la comunidad, brindamos un especial apoyo a las diferentes comunidades locales mediante la contratación de mano de obra y el otorgamiento de capacitaciones de modo tal que podamos colaborar con el desarrollo personal y colectivo de las personas de las zonas donde se lleven a cabo las obras de infraestructura.

Nos comprometemos a respetar la afluencia de mano de obra con la finalidad que no se generen conflictos entre trabajadores y la población local, e incluso afectaciones directas sobre la población local como producto de conductas del personal del consorcio. Esto es de aplicación a todo el personal propio o subcontratado.

El respeto a la comunidad es un aspecto importante a cumplir por nuestros colaboradores, por ello deben de:

- Respetar y tratar apropiadamente a todas las comunidades, sus autoridades, comuneros, su identidad cultural, su cosmovisión, sus normas y reglamentos internos, así como todas sus expresiones culturales
- No afectar el derecho de propiedad y/o posesión de las y los pobladores y las comunidades.
- No tomar frutos o cultivos de las chacras aledañas a la vía sin previo consentimiento de los propietarios.
- No contraer ningún tipo de deudas personales en los establecimientos comerciales locales (tiendas, restaurantes, etc.) o con pobladores locales por más de una semana. De presentarse quejas al respecto, se descontará de la remuneración del trabajador y se amonestará de manera escrita.
- No sacar provecho de la hospitalidad que brinde la población, ni de la posición de ventaja que pueda tener como trabajador del proyecto.
- Evitar todo tipo de comportamiento que pueda afectar negativamente a la comunidad y que pueda generar conflicto.
- No ocasionar daños a zonas arqueológicas, de patrimonio cultural o de importancia espiritual para la población local.
- No estar bajo la influencia de alcohol o drogas durante las horas de trabajo. Ello incluye no frecuentar a las localidades beneficiarias del proyecto en estado de ebriedad o drogadicción.

Donaciones

En el CPP NEB nos comprometemos a realizar donaciones con el fin de contribuir al desarrollo de la localidad de nuestra zona de influencia. No obstante, se reconoce que dicha actividad puede ser utilizada como fachada de hechos ilegítimos como el delito de lavado de activos o el financiamiento del terrorismo.

Las donaciones pueden incluir bienes muebles y/o servicios y deben de ser canalizados siempre a través del responsable de Administración.

Toda solicitud de donación queda sujeta a evaluación por las áreas correspondientes, antes de su aprobación. Su aprobación dará lugar al cumplimiento de las formalidades establecidas para su entrega o suscripción. Registramos las donaciones efectuadas en los registros de la Compañía a efectos de velar por el cumplimiento de lo dispuesto en nuestros lineamientos internos.

Convenios

Los convenios se definen como todo acuerdo de voluntades que se establece entre dos o más personas o entidades con la finalidad de regular un asunto en específico. En el CPP NEB no nos negamos a la celebración de convenios con otras entidades, pues consideramos que es un medio para poder concretar nuestros objetivos de una manera más rápida y eficiente.

Los convenios siempre deben de ser canalizados al responsable de administración y supervisados por el/la Encargado/a de Prevención.

Todos los convenios que se celebren contarán con una cláusula anticorrupción respecto al destino y uso de los bienes y recursos sujetos al mismo.

Protección de datos personales

En el CPP NEB nos comprometemos con la protección de los datos personales de nuestros colaboradores y de todos aquellos socios de negocios con los que se tenga una relación comercial o jurídica.

Es así que, como parte de tutela de los datos personales, se tienen los siguientes derechos:

- **Derecho de acceso:** Averiguar si los datos están siendo usados, solicitar la información sobre el origen de los datos, así como también con quién los han compartido y todos los detalles de su uso.
- **Derecho de rectificación:** Actualizar o completar los datos personales faltantes, cuando estos sean erróneos, inexactos o incompletos, para ejercitar este derecho, es necesario se precisen los datos que se desean modificar o agregar en la solicitud y adjuntar el documento que lo valide.
- **Derecho de cancelación:** Solicitar la eliminación de sus datos personales, siempre y cuando no cumplan con una finalidad, cuando se haya revocado el consentimiento o haya transcurrido el plazo para su tratamiento.
- **Derecho de oposición:** Oponerse al tratamiento de sus datos personales que se encuentren almacenados en el banco de datos del consorcio, se deberá de generar una solicitud para restringir su uso, en caso los datos estén siendo utilizados para otros motivos.

Con finalidad que se puedan ejercitar los derechos previamente citados o denominados como ARCO por sus siglas, se deberá de remitir una solicitud a la dirección derechos.arco@pdci.com.pe con la siguiente información:

- Nombres y apellidos del titular del derecho.
- Petición concreta que da lugar a la solicitud.
- Domicilio o dirección que puede ser electrónica, a efectos de las notificaciones que correspondan.
- Fecha y firma del solicitante.
- Documentos que sustenten la petición, de ser el caso.

Solicitud que podrá responderse en un plazo máximo de 8 días (derecho de información), 20 días hábiles (derecho de acceso), 10 días hábiles (rectificación, cancelación u oposición).

CAPÍTULO 4: DEBIDA DILIGENCIA DE CONOCIMIENTO DEL CLIENTE Y DEL PROVEEDOR

CLIENTE

- Identificar plenamente a los clientes o usuarios que requieran de los servicios del consorcio, sean estas personas naturales o jurídicas, requiriendo la exhibición del documento de identidad que corresponda.
- Establecer los requerimientos de documentación para la identificación adecuada del cliente, verificándola de ser el caso.
- Estar atento a los cambios en el comportamiento habitual de los clientes, que permiten detectar alejamientos significativos en la operativa normal, a fin de efectuar el análisis y evaluación de acuerdo a la normativa legal vigente.
- Identificar a los funcionarios públicos con los que el Cliente pueda mantener relaciones.
- De identificar alguna operación como sospechosa, se deberá remitir al Encargado de Prevención el correspondiente reporte, en cumplimiento de la Norma de Prevención de LA/FT (Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo).

PROVEEDOR

- Identificar plenamente a los proveedores que brindarán servicios al consorcio, sean estas personas naturales o jurídicas, requiriendo la exhibición del documento de identidad que corresponda.
- Establecer los requerimientos de documentación para la identificación adecuada del proveedor, verificándola de ser el caso.
- Estar atento a los cambios en el comportamiento habitual de los proveedores, que permiten detectar alejamientos significativos en la operativa normal, a fin de efectuar el análisis y evaluación de acuerdo con la normativa legal vigente.
- Identificar a los funcionarios públicos con los que el proveedor pueda mantener relaciones.

CAPÍTULO 5: CONOCIMIENTO DEL COLABORADOR

- La organización asegurará a través de su Encargado de Prevención que sus colaboradores tengan un alto nivel de integridad.
- Recabará información sobre los antecedentes personales, laborales y patrimoniales de sus colaboradores, la que constará en su file personal, con información actualizada en garantía de la transparencia de la información proporcionada.
- Recabará información sobre los antecedentes personales, laborales y patrimoniales de las personas que postulen a un puesto en el CPP NEB.

CAPÍTULO 6: SISTEMA DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO

Como parte del sistema de cumplimiento, CPP NEB ha desarrollado un Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (SPLAFT), bajo los siguientes objetivos:

- Definir, adoptar mecanismos y reglas de conducta que permitirán prever y controlar las actividades que se vinculen a los delitos de lavado de activos y financiamiento del terrorismo – LAFT.
- Difundir la política de Compliance entre los miembros del consorcio, los socios de negocio y los consorcios participantes; así como los avances en materia de lucha contra el Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo – LAFT.
- Establecer comunicaciones con la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF) en atención de los requerimientos solicitados por la misma, asimismo, se establecerán los procedimientos de registros y conservación de la información.

Manual del Sistema de Cumplimiento

El CPP NEB cuenta con un Manual del Sistema de Cumplimiento, cuyas metas son:

- Ser una herramienta para la prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.
- Instruir a todo el personal del CPP NEB respecto a cómo detectar de manera oportuna las operaciones inusuales o sospechosas que se relacionen de manera potencial con el lavado de activos y financiamiento del terrorismo, asimismo, da las pautas sobre cómo saber actuar ante estas situaciones.

Deberes éticos en materia de PLAFT

Los colaboradores del CPP NEB deben de actuar bajo los siguientes principios y deberes éticos en materia de prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo:

- **Deber de informar**

Deberán prestar especial atención para detectar operaciones inusuales, informando al Encargado de Prevención, para que éste, después de analizarlo, pueda decidir si se trata o no de una Operación Sospechosa. Tras lo cual se dará aviso a la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF) Perú a través de un Reporte de Operaciones Sospechosas (ROS).

- **Deber de registro**

Cada vez que tengan que interrelacionarse con clientes por su tipo de trabajo, deberán registrar las operaciones individuales y múltiples que se realicen, sin exclusión alguna.

- **Deber de reserva**

Bajo su responsabilidad, están prohibidos de poner en conocimiento de cualquier persona, entidad u organismo, alguna información solicitada y/o proporcionada a la UIF Perú, de acuerdo con la ley, salvo solicitud del órgano jurisdiccional o autoridad competente de acuerdo con la normativa vigente.

El CPP NEB adopta las medidas destinadas a respaldar a su Encargado de Prevención y a sus colaboradores en general en el desarrollo de las actividades que realicen para el efectivo cumplimiento de las normas para la prevención del LAFT.

En el CPP NEB en ningún caso se adoptarán represalias contra sus colaboradores, proveedores, clientes, contrapartes u otros integrantes del Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo a razón de su cumplimiento de la legislación aplicable.

CAPÍTULO 7: RECURSOS DESTINADOS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

La suscripción del Código de Conducta es un requisito que todos los colaboradores deben de cumplir acorde a nuestro Sistema de Cumplimiento y nuestro Reglamento Interno de Trabajo (RIT). Su suscripción tardía o la omisión de la suscripción del mismo revisten faltas dentro de nuestro sistema de prevención, siendo la primera más leve que la segunda.

Todo colaborador al ingresar a laborar al CPP NEB recibe obligatoriamente la inducción general que se compone de lo siguiente:

- Cultura y estructura organizacional, bienestar y beneficios y comunicaciones.
- Información del proyecto.
- Sistema integrado de gestión (Calidad, SSOMA y control documentario).
- Taller de IPER, IAAS y PETS.
- Taller de calidad.
- Salud ocupacional.
- Seguridad de la Información y servicios TI.
- Sistema de cumplimiento: Código de ética, código de conducta y Compliance.

La prevención de los riesgos viene acompañada asimismo de capacitaciones mensuales respecto a los diversos temas señalados en el presente documento. Se priorizan los temas referidos a la convivencia de los colaboradores, derechos humanos y PLAFT debido a las consecuencias para los colaboradores y el consorcio.

Asimismo, todas las dudas respecto al sistema instaurado tienen cabida dentro de nuestra organización y coincidimos en que todos los colaboradores son aptos para emitir recomendaciones y dudas.

CAPÍTULO 8: RECURSOS DESTINADOS A LA PREVENCIÓN Y CONTROL DEL LAVADO DE ACTIVOS

Para efectos de garantizar la efectividad en la aplicación del presente Código, los colaboradores son capacitados respecto al Sistema de Prevención y se comprometen sobre su estricto cumplimiento.

Se programan anualmente mínimo 1 capacitación respecto a la Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (PLAFT) como lo prevé la normativa de la SBS, así como también capacitaciones externas dictadas por empresas especializadas en PLAFT.

Como parte de los monitoreos, acorde al perfil de riesgos de los clientes, colaboradores y proveedores, se poseen licencias de uso de softwares en materia de lucha contra el lavado de activos y financiamiento del terrorismo tales como Gesintel, Data Riesgos, Sentinel y Equifax.

El monitoreo a su vez se centra en la revisión de las listas de interés tales como:

- Departamento del Tesoro de los Estados Unidos de América (OFAC).
- Consejo de Seguridad del consorcio de las Naciones Unidas (ONU).
- Lista de Terroristas de la Unión Europea.
- Lista de Países y Territorios no Cooperantes.
- Otras que disponga la autoridad.

Asimismo, se remiten comunicados para concientizar al colaborador respecto a nuestro Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (SPLAFT), los cuales se programan mensualmente en conjunto con el área de Capital Humano y Asuntos Corporativos.

CAPÍTULO 9: MONITOREO AL CÓDIGO DE CONDUCTA

Todos los colaboradores están obligados a cumplir con lo dispuesto por el presente Código de Conducta.

Cualquiera de los colaboradores que tenga conocimiento respecto a la vulneración de los lineamientos del presente Código de Conducta, deberá de reportarlo de manera inmediata a su jefe inmediato o al canal de denuncias del CPP NEB.

Asimismo, todo incumplimiento del presente Código podrá tener como consecuencia la imposición de medidas disciplinarias que serán impuestas acorde a la gravedad de la falta. De esta manera se podrán proceder con el inicio de acciones de investigación interna y tras ello se impondrán las sanciones adecuadas al caso, siendo el despido la última ratio.

Es obligación de cada colaborador el reportar las posibles violaciones al presente Código de Conducta a su superior inmediato; área de Capital Humano; Encargado de Prevención o al canal de denuncias.

CAPÍTULO 10: ALGUNAS INFRACCIONES POR INCUMPLIMIENTO DE LO INDICADO EN ESTE CÓDIGO

Constituyen conductas sancionables a nuestros colaboradores:

Falta leve

- No firmar el cargo de haber recibido el Código de Conducta.
- No participar en las capacitaciones programadas. De existir justificación previa que lo amerite, no será sancionado/a. Ello con mayor razón a las referidas a temas de LAFT.
- No suscribir los documentos calificados como Declaraciones Juradas.
- Ausencia injustificada a sus labores.
- Tardanzas.
- Cometer actos de indisciplina o actos contrarios a la moral.
- Actuar con demora en dar curso a los documentos, encargos o servicios afectando la tramitación de estos.
- No usar los Equipos de Protección Personal (EPP), indicados en las oficinas de Sede Central, proyectos y en las demás instalaciones de la Empresa, según el tipo de riesgo involucrado.
- Dañar los comunicados que se publiquen, con términos impropios que lesionen a las personas o instituciones.
- Modificar las firmas de los correos electrónicos corporativos.
- Tomar frutos o cultivos de las chacras aledañas a la vía sin previo consentimiento de los propietarios.
- Aprovecharse de la hospitalidad que brinde la población, ni de la posición de ventaja que pueda tener como trabajador del proyecto.

Falta grave

- Revelar la identidad del Encargado de Prevención a personas que no formen parte del consorcio.
- No cumplir con las disposiciones del Manual de Compliance y/o Código de Conducta.
- No cumplir o transgredir los procedimientos, guías y/o directrices establecidas por CPP NEB para la debida diligencia en el conocimiento del cliente, beneficiario final, trabajadores, directores y proveedores.
- No enviar o enviar fuera de plazo a la UIF-Perú el IAOC, RO, ROS, requerimientos de información u otros registros o reportes encargados a las diversas áreas de la compañía.

- Excluir a algún cliente del registro de operaciones (RO).
- No comunicar la detección de una operación inusual.
- Denigrar, ridiculizar y/o proferir palabras injuriosas en contra de sus compañeros, subalternos o superiores, o no cumplir con lo dispuesto en nuestra Política Interna de Hostigamiento y Acoso Sexual u otros documentos del consorcio.
- Ejercer de forma independiente, sin autorización expresa, actividades de carácter laboral, profesional o comercial, que supongan conflictos de interés con el consorcio.
- No cumplir con las recomendaciones de seguridad.
- Contraer deudas personales en los establecimientos comerciales locales (tiendas, restaurantes, etc.) o con pobladores locales por más de una semana.
- No ocasionar daños a zonas arqueológicas, de patrimonio cultural o de importancia espiritual para la población local.

Falta muy grave

- Trasgredir el deber de reserva, revelar el Informe que la UIF solicitó o algún organismo de Gobierno.
- Obstaculizar o pretender impedir la labor de la UIF en las visitas de supervisión.
- Omitir dolosamente el reporte de un riesgo materia de corrupción, lavado de activos y/o financiamiento del terrorismo.
- Hacer uso de vehículos, máquinas, herramientas y cualquier bien para fines distintos a los que están destinados por la Empresa.
- Introducir o ingerir bebidas alcohólicas o drogas en el centro de trabajo.
- Portar armas en el centro de trabajo.
- Incurrir en actos de violencia dentro o fuera del centro de trabajo.
- Cometer robos o sustracción de bienes en agravio de otros colaboradores y/o de la Empresa.
- Causar daños materiales en los edificios, instalaciones, obras, maquinaria, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes patrimoniales de propiedad o bajo posesión de la Empresa y/o proyecto.
- Complicidad en la comisión de delitos tipificados en el Código Penal Peruano vigente.
- Comisión de delitos tipificados en el Código Penal Peruano vigente.
- Estar bajo la influencia de alcohol o drogas durante las horas de trabajo. Ello incluye frecuentar a las localidades beneficiarias del proyecto en estado de ebriedad o drogadicción.

De acuerdo con el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) y a nuestro Reglamento Interno de

Trabajo (RIT), capítulo 17 (sanciones), se define las medidas disciplinarias que se aplicarán acorde a la magnitud de la falta cometida:

- a. Amonestación verbal. - Es la medida correctiva que se aplica en casos de faltas de menor gravedad.
- b. Amonestación escrita. - Es la medida correctiva que se aplica cuando hay reincidencia en faltas primarias o cuando la falta revista relativa gravedad.
- c. Suspensión. - Es la medida correctiva que suspende el contrato de trabajo hasta por un máximo de cinco (5) días sin derecho a goce de remuneraciones, motivada por una falta laboral que revista mediana gravedad y/u ocasione perjuicio a la Empresa o a los colaboradores.
- d. Despido. - Es la separación definitiva del trabajador por haber incurrido en alguna causa justa de despido.

La enumeración de las medidas disciplinarias señaladas en el presente artículo establece una graduación de severidad, lo que no significa que deban aplicarse correlativa o sucesivamente. Cada sanción se adecuará a la naturaleza y gravedad de la falta y a los antecedentes del colaborador. A efectos de conocer la lista completa de sanciones, favor de remitirse a nuestro Reglamento Interno de Trabajo.

CAPÍTULO 11: DENUNCIAR SOSPECHAS DE MALA CONDUCTA O ANTIÉTICAS

Obligación de denunciar

Todos los colaboradores del CPP NEB deben de actuar según nuestros valores y acorde a nuestro Código de Conducta. Por ello se insta a denunciar actos sospechosos o antiéticos.

Debe de denunciarse:

- Cualquier violación conocida o presunta de nuestro Código de Conducta u otras normativas internas.
- Cualquier presunta violación de las leyes, reglas o regulaciones vigentes.
- Cualquier conducta indebida que se haya observado;
- Cualquier conducta indebida que comprometa nuestros estándares de ética.
- Cualquier conducta que comprometa la armonía de nuestro ambiente laboral.

En caso de encontrarse en situaciones mencionadas en el párrafo anterior, deberá de denunciarse inmediatamente a través de los siguientes medios:

- Al jefe directo;
- A el/la encargado/a de prevención;
- A el/la Encargado/a de Prevención;

- Al canal de denuncias: lineaetica@consorcioppneb.com.pe

Sin Represalias

El CPP NEB se compromete a crear un entorno donde denunciar sea seguro y cómodo para todos. Al hacer la denuncia, se tiene la libertad de conservar el anonimato.

Nunca se debe tomar represalias en contra de quien ha denunciado de buena fe.

Siempre se estará protegido contra las represalias al exponer nuestras inquietudes. En caso se crea se ha recibido un trato injusto por compartir una inquietud, debe de informarse de igual manera al lineaetica@consorcioppneb.com.pe

Investigaciones Internas

El CPP NEB le da la importancia debida a todas las denuncias que se reciben y asume que todas son de buena fe. Las investigaciones son llevadas por el Encargado de Prevención y se rige por el procedimiento de atención de denuncias.

Las investigaciones son llevadas con respeto y discreción. Las mismas se mantendrán confidenciales en la medida que la ley lo faculte. El CPP NEB se encuentra facultada a denunciar actividades delictivas o inapropiadas a la Policía Nacional del Perú o el Ministerio Público.

Es así que debemos siempre de:

- Mantener la confidencialidad de nuestras interacciones con los equipos de investigación.
- Cooperar de forma completa, veraz y transparente con los equipos de investigación.

Nunca debemos de:

- Obstaculizar o demorar ninguna investigación interna.
- Ocultar información permitiente para la consecución de la investigación.

Investigaciones por la autoridad fiscal o judicial

El CPP NEB no es ajena al inicio de procesos de índole penal por parte de la autoridad judicial. Muchos de los lineamientos acotados en el presente Código de Conducta revisten una naturaleza de actos delictivos que pueden activar la tutela efectiva por parte de las autoridades judiciales.

El CPP NEB tiene la potestad de investigar la comisión de faltas y delitos provocados por sus colaboradores, consorcios y socios de negocio, y tiene la potestad de denunciar ante la Policía Nacional del Perú o el Ministerio Público para el inicio de las investigaciones correspondientes. Ello no deja de lado que en caso un colaborador que sea víctima de un delito no pueda denunciar ante la autoridad, pues como ciudadano

tiene el derecho que se tutelen sus derechos, por ello es factible que la víctima pueda iniciar las acciones legales correspondientes.

CAPÍTULO 12: GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **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.
- **Código de conducta:** Se refiere al Código de Conducta de CPP NEB en su versión actual.
- **Competidor:** Tercero que ofrece o es capaz de ofrecer los mismos productos y servicios que algunos que ofrece CPP NEB, o similares a estos, en mercados en los que opera CPP NEB o donde tiene intención de operar.
- **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
- **Corrupción:** Acción voluntaria o deliberada de ofrecer pagar, prometer pagar o autorizar el pago de un soborno (dinero, cualquier tipo de beneficio u objeto de valor) a un funcionario público, un partido político, un candidato del mismo, un oficial (de cualquier institución) o una persona expuesta políticamente; ya sea de forma directa o mediante intermediarios, para beneficio de éste o para un tercero con el propósito de obtener una ventaja indebida.
- **Financiamiento del terrorismo:** Delito tipificado en el literal F del artículo 4 del Decreto Ley N° 25475 y sus modificatorias, el cual consiste en la provisión, aporte o recolección de fondos, recursos financieros, económicos, servicios financieros o cualquier servicio conexo con la finalidad de cometer cualquier delito previsto en el mencionado Decreto.
- **Lavado de Activos:** Delito tipificado en la Ley N° 27765, Ley Penal contra el Lavado de Activos y sus modificatorias, el cual consiste en el proceso de disfrazar u ocultar el origen ilícito de dinero, bienes, efectos o ganancias que provienen de otros delitos, como la corrupción, el narcotráfico, evasión tributo u otros delitos. En otras legislaciones este delito es denominado “Lavado de dinero”, “Blanqueo de capitales o activos”, “Legitimación de capitales”, “Legitimación de ganancias ilícitas”, entre otros.
- **Ley N° 27693:** Ley que crea la Unidad de Inteligencia

Financiera del Perú (UIF) y sus modificatorias.

- **Norma para la prevención del LA/FT:** Norma para la Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, de aplicación general a los sujetos obligados a informar y que carecen de organismos supervisores, bajo la supervisión de la UIF del Perú, aprobada por Resolución N° 486-2008.
- **SBS:** Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.
- **Colaborador:** Todo aquel que, independientemente del régimen laboral o contractual en que se encuentre, desarrolla actividades permanentes para el sujeto obligado, sea éste persona natural o jurídica.

Incluye al personal directivo, de confianza, así como a los accionistas, socios, asociados, directores, gerentes, representantes legales, apoderados especiales, y en general, a toda la estructura organizativa, en caso que el Sujeto Obligado sea persona jurídica.

- **UIF Perú:** Unidad de Inteligencia Financiera del Perú, Superintendencia adjunta de la SBS.
- **Violencia:** Uso de fuerza física que causa o podría causar lesiones físicas, o cualquier acción, comportamiento o comentario que pudieran percibirse de manera razonable como una amenaza a la seguridad o integridad física de una persona.

El Código de Conducta ha sido aprobado por la Alta Dirección el día 05 de febrero del 2026.

ACUERDO DE COMPROMISO

Como integrante del consorcio, me comprometo a cumplir, respetar y guiar mi comportamiento según los puntos comprendidos en el presente Código de Conducta.

Firma: _____

Nombre: _____

Fecha: _____

Cargo: _____

Área: _____