



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Versión: 01

	Responsable	Firma	Fecha
Elaborado por:	Carlos Gamarra		27/03/2023
Revisado por:	Enrique Bustamante		02/05/2023
Aprobado por:	Enrique Bustamante		02/05/2023

INDICE

1.	PROPÓSITO.....	3
2.	ALCANCE	3
3.	NUESTROS VALORES.....	3
4.	ROLES DE LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN	3
	4.1. Todos los colaboradores.....	3
	4.2. Todos los líderes	4
5.	NORMAS DE ÉTICA Y CONDUCTA	4
	5.1. Diversidad, igualdad de oportunidades y respeto	4
	5.2. Libre asociación y actividad sindical	5
	5.3. Ambiente seguro y saludable.....	5
	5.4. Transparencia e integridad en nuestras acciones	5
	5.5. Uso responsable de la autoridad otorgada.....	6
	5.6. Protección de información reservada y propiedad Intelectual	6
	5.7. Representación responsable de la organización y fortalecimiento de su reputación.....	7
	5.8. Relación con los clientes.....	7
	5.9. Relación con los proveedores.....	7
	5.10. Protección del medio ambiente.....	7
	5.11. Cumplimiento de leyes, normas y reglamentos	7
	5.12. Prevención del soborno.....	8
	5.13. Prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo.....	8
	5.14. Derechos humanos y minerales en conflicto	8
	5.15. Situaciones no contempladas	9
	5.16. Consultas o comunicaciones de preocupaciones	9
6.	Canal de Ética	9
7.	Anexos	10

1. PROPÓSITO

Nuestro Código de Ética y Conducta contiene valores, principios y normas que nos guiarán para adaptarnos a las nuevas y complejas realidades del mercado y los desafíos de nuestra organización, así como también a los diferentes ámbitos donde desarrollamos nuestra actividad.

El propósito de este Código es comunicar nuestras creencias y estándares como organización en la construcción de una cultura corporativa de integridad, basada en valores éticos esenciales para el mantenimiento de un negocio económicamente viable y sustentable.

También nos guiará para conocer y entender las políticas y los principios que definen cómo queremos hacer negocios, a tomar decisiones coherentes con los mismos y a estar informados sobre qué conductas exigimos como organización.

2. ALCANCE

Aplica a todos los directivos y colaboradores de La organización, independientemente del tipo de contrato que determine su relación laboral; así como a todos nuestros clientes, socios comerciales, contratistas, proveedores y otras empresas colaboradoras, quienes son una extensión de La organización y, por lo tanto, deben actuar conforme a lo indicado en este documento. A todos ellos se les denominará Integrantes de La organización.

3. NUESTROS VALORES

La organización se rige por los siguientes valores:

	<p>Trabajamos con integridad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajamos de manera ética, transparente y honesta.
	<p>Creamos valor</p> <ul style="list-style-type: none"> • El trabajo en equipo y el profesionalismo son esenciales en la obtención de resultados.
	<p>Priorizamos la seguridad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protegemos a las personas y a su entorno. Cuidamos la información, los activos y la reputación de la organización.
	<p>Nos enfocamos en el cliente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Buscamos conocer y entender las necesidades de nuestros clientes y agregarles valor con soluciones integrales viables, con productos y servicios de calidad.
	<p>Valoramos la equidad de género y la diversidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respetamos las características que nos hacen únicos como personas, promoviendo la pluralidad y la inclusión como pilares fundamentales del éxito de la organización y el desarrollo de quienes formamos parte de ella.

4. ROLES DE LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN

4.1. Todos los colaboradores

Todo colaborador de La organización debe actuar con integridad y respetar el marco legal vigente aplicable, así como ceñirse a las disposiciones del presente Código de ética y conducta de la organización.

Los colaboradores de La organización deberán promover, tanto al interior de la organización como en sus grupos de interés y la sociedad en general, una cultura basada en integridad. Así, deberán buscar influir positivamente mediante los valores y cultura de la organización.

De tener alguna duda, inquietud, queja o denuncia, los colaboradores podrán comunicarse con su jefe directo o Gerente, con el Coordinador del SIG, o a través del Canal de Mejora de La organización, a través de los cuales se tomarán las medidas más idóneas y oportunas.

Todo lo indicado en el presente Código constituye una obligación para los colaboradores de La organización, aun cuando ello no haya sido señalado expresamente en ese sentido.

4.2. Todos los líderes

Si se tiene un cargo de supervisión o un puesto de confianza, o se tiene personal a cargo en La organización – el nivel de responsabilidad y cumplimiento de este Código es aún mayor que el de los demás colaboradores. Los líderes tendrán la especial responsabilidad de guiar con integridad a sus subordinados, dar el ejemplo a diario e influir positivamente en el equipo de colaboradores, promoviendo conductas éticas y cumpliendo las disposiciones legales e internas vigentes, asumiendo con compromiso sus obligaciones frente a la organización, sus colaboradores, la sociedad y los grupos de interés en general.

5. NORMAS DE ÉTICA Y CONDUCTA

5.1. Diversidad, igualdad de oportunidades y respeto

- Ofrecer y fomentar un ambiente de pluralidad cultural y diversidad que permita a los colaboradores desenvolverse con igualdad de oportunidades, respeto, dignidad, justicia y cortesía.
- Promover un espacio de respeto, en el que se rechaza abierta y tajantemente cualquier acto de acoso u hostigamiento sexual, dentro y fuera de las oficinas e instalaciones de La organización, así como todo acto de hostilidad laboral. Nos aseguramos de mantener actualizados los mecanismos de denuncia, prevención y sanción de este tipo de actos, la confidencialidad del denunciante, así como los mecanismos de protección que correspondan.
- Cultivar y fomentar el espíritu de equipo, de modo que se construyan relaciones basadas en la confianza, con la certeza de que el colaborador se compromete personal y profesionalmente en hacer lo correcto.
- Propiciar un lugar de trabajo que respete los derechos fundamentales de los colaboradores, tanto de modo individual como a través de las agrupaciones sindicales. Esto se traduce en cumplir las leyes y regulaciones laborales vigentes, así como en respetar las diferentes opiniones de los colaboradores.
- Escuchar a los colaboradores mediante una comunicación abierta y honesta.
- Valorar las perspectivas divergentes de los colaboradores, así como de quienes cuestionan sus puntos de vista.
- Exigir a los colaboradores un trato respetuoso hacia sus compañeros de trabajo y postulantes a un puesto de trabajo, sin discriminar por raza, color, sexo, origen, idioma, religión, género, orientación sexual, discapacidad, edad, situación económica, etnia, preferencias políticas o de cualquier otra índole.
- Respetar el espacio laboral y a los colaboradores, cuidando que la reputación y la buena imagen de La organización se mantengan en alto.
- Fomentar el crecimiento profesional de los colaboradores, mediante el aprendizaje continuo. Esto incluye el impulso de prácticas que reconozcan y recompensen el rendimiento laboral y los méritos obtenidos. Asimismo, promovemos la retroalimentación oportuna, transparente y constructiva la cual debe referirse a ejemplos concretos con el objetivo de ayudar a la mejora continua de nuestros trabajadores.
- Promover un ambiente de trabajo justo, sin favoritismos. Si existiese la posibilidad de contratar a familiares de los colaboradores, se deberá informar y solicitar la aprobación al área responsable para evitar potenciales conflictos de interés.
- Fomentar una comunicación abierta y honesta. Valorar las perspectivas de quienes discrepan con nosotros, así como de quienes cuestionan nuestro punto de vista. Practicar la empatía, escuchar, entender el punto de vista del otro para luego plantear el nuestro.
- Mantener condiciones y beneficios adecuados a todos los colaboradores y establecer compensaciones justas en base al criterio de la Meritocracia.

5.2. Libre asociación y actividad sindical

- Respetar la libertad de asociación de los colaboradores, reconociendo que todos tienen derecho a pertenecer a un sindicato y a participar en una negociación colectiva.
- Dicha participación en los Gremios Sindicales deberá ejecutarse bajo los valores de Integridad y Responsabilidad de La organización, tomando en cuenta que, ante todo, el colaborador forma parte de La organización y se debe a sus valores.
- Si un colaborador pertenece a un sindicato, se espera que diga siempre la verdad y que no difunda información falsa o tergiversada con el fin de favorecer intereses gremiales.
- Todos los colaboradores que pertenezcan a un sindicato y promuevan una huelga, deberán hacerlo ciñéndose a la Ley de Relaciones Colectivas, que define a la huelga de la siguiente manera: "la huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los colaboradores, con abandono de su centro de trabajo".
- La paralización intempestiva con permanencia de colaboradores en el centro de trabajo, la obstrucción del ingreso de colaboradores al centro de trabajo, el daño a la propiedad, las amenazas o actos violentos contra el personal de La organización o la disminución intencional de la producción en agravio de la organización, no son formas de huelga o protesta reconocidas o aceptadas.

5.3. Ambiente seguro y saludable

- Para nosotros la seguridad es uno de los valores más importantes: si no se puede trabajar de manera segura, se detienen las actividades. En ese sentido, se valora al máximo la vida y la integridad de las personas, por lo que se promueve una cultura de seguridad basada en la prevención.
- Igualmente, se debe asegurar el ambiente de trabajo y las condiciones más saludables para los colaboradores, contratistas y visitantes. Ninguna meta de la organización, de ahorro de costos o de tiempo, u otra ventaja competitiva, justifica el poner en riesgo la integridad física y la salud de las personas.
- No se admitirá el uso, posesión o venta de drogas en ninguna circunstancia. Tampoco se acepta el consumo de alcohol en las instalaciones de la organización ni ingresar bajo los efectos directos o indirectos de alcohol, o de drogas que deterioren la capacidad y el rendimiento normal del colaborador (con excepción de fármacos prescritos por un médico siguiendo los lineamientos de seguridad y salud).
- Se brindará y exigirá a los visitantes que tomen las medidas de seguridad y salud necesarias, además de supervisar su cumplimiento en las instalaciones.
- Se promoverá la práctica de estos estándares, compartiéndolos con los proveedores y clientes.
- Se actuará con rapidez al reportar los riesgos o incidentes que permitan tomar decisiones oportunas y necesarias. Luego, se analizarán los eventos ocurridos para aprender de ellos.

5.4. Transparencia e integridad en nuestras acciones

- En La organización, se cuidará y utilizará de manera responsable, honesta, eficiente y apropiada, los recursos y los activos de la organización.
- Se usarán las facilidades asignadas por La organización (incluyendo medios electrónicos y sistemas de comunicación exclusivamente) para cumplir con las funciones encomendadas a los colaboradores. Estos se utilizarán de manera responsable y apropiada.
- En ninguna circunstancia se usarán los activos de La organización para fines ilegales, perjudiciales u ofensivos hacia La organización o terceros.
- No se aprovecharán en beneficio propio y de forma ilegítima los servicios de los proveedores o contratistas de La organización.
- Somos conscientes de que nuestros gastos no pueden ser utilizados para pagos relacionados con fraudes, corrupción pública y/o privada, narcotráfico, lavado de activos o financiamiento del terrorismo.
- Los colaboradores deberán declarar los conflictos de interés al desempeñar sus labores, ya sean potenciales, reales o aparentes. Se evaluará cuidadosamente los compromisos y relaciones, de modo que haya transparencia y lealtad para con La organización y sus accionistas.

- En ninguna circunstancia se tomará ventaja de las oportunidades de enriquecimiento personal que se presenten tanto en el ejercicio de las funciones como en el uso de recursos de La organización.
- No se podrá dar, ni recibir regalos o atenciones con la intención de influir indebidamente en las decisiones de quien los recibe, yendo en contra de la normatividad legal o de las políticas de La organización. De existir cualquier tipo de conflicto de interés, se comunicará el hecho al jefe directo, quien deberá reportarlo directamente a Recursos Humanos y al área Legal en caso de duda, se consultará mediante los canales dispuestos por la organización.
- El vínculo con los medios de comunicación solo se establecerá a través de los voceros oficiales designados por La organización. De igual modo, los colaboradores necesitarán una autorización expresa para convertirse en portavoces de la organización y dirigirse a la prensa o medios de comunicación, sea a través de canales oficiales y/o redes sociales.

5.5. Uso responsable de la autoridad otorgada

- No tomamos ventaja de nuestra posición en la organización para beneficiarnos personalmente ni para beneficiar a terceros en cualquier actuación, contrato, operación o gestión que involucre a la organización.
- Si participamos en la gestión de la organización y, a su vez, tenemos a nuestro cargo la gestión total o parcial del patrimonio de otra persona o sociedad, no beneficiamos a una en desmedro de la otra.
- Se respetará y, más aún, se cumplirán las normas internas –políticas, procedimientos, controles, entre otros– establecidas en La organización contribuyendo con su mejora continua en el tiempo.
- Estamos comprometidos con la protección de la imagen y reputación corporativa, activos y cultura de La organización. Por ello, se toman las precauciones oportunas que prevengan riesgos y sancionen actos irregulares.
- El profesionalismo y la objetividad guían las actividades laborales de los colaboradores de La organización, las cuales permitirán identificar y reportar oportunamente aquellas actividades de colaboradores o de terceros que pudieran dañar la imagen de la organización
- Ante situaciones que pongan en riesgo a La organización, se consultará con los niveles apropiados antes de tomar acción, evitando sobrepasar la autoridad delegada.
- Se actuará con prudencia y responsabilidad al seleccionar colaboradores, proveedores, clientes y socios estratégicos, evaluando el nivel de riesgo económico y reputacional, así como el alineamiento a la cultura de La organización, aplicando procedimientos de debida diligencia.
- Se exigirá a los terceros que actúen en representación de La organización en el ámbito público y privado, que entiendan y cumplan los lineamientos de La organización y para ello se monitoreará su desempeño.

5.6. Protección de información reservada y propiedad intelectual

- Es prioridad de La organización proteger la información personal y confidencial de sus colaboradores, clientes o terceros. Asimismo, es deber de los colaboradores proteger la información confidencial y privilegiada de la organización a la que tienen acceso. Si la relación laboral o comercial ha terminado, dicha información se manejará de acuerdo a ley y a las políticas que pudieran estar vigentes.
- Ninguna información privilegiada será utilizada con fines distintos a los de La organización, o para beneficio personal o de terceros.
- Asimismo, toda la información y/o material están protegidos de ser reproducidos y/o distribuidos mediante medios impresos o electrónicos, respetando las disposiciones de confidencialidad de los acuerdos.
- Todos los derechos de propiedad, así como el capital intelectual de La organización, están garantizados.
- Se usará de modo correcto y consistente aquellos signos y símbolos de identidad de La organización, pues son el reflejo de quienes conforman la organización y de la cultura interna de la organización.
- Se mantendrá la confidencialidad y estricta reserva sobre la información y documentos producidos, originados, proporcionados y obtenidos en razón de las actividades que el colaborador realiza, sin poner en riesgo la seguridad o intereses de la organización.
- La organización se reserva el derecho exclusivo de divulgación de su capital intelectual con terceros.
- Estamos comprometidos con el uso adecuado y responsable de nuestros dispositivos de comunicación y cuidamos que nuestras comunicaciones sean apropiadas y respetuosas.

5.7. Representación responsable de la organización y fortalecimiento de su reputación

- Se contribuirá responsable y proactivamente con la buena imagen y la reputación de La organización. Para ello, es importante no confundir las acciones a título personal con aquellas actuaciones que realicen los colaboradores a nombre de La organización.
- La representación de la organización se ejerce en conformidad con las facultades otorgadas y, exclusivamente, para las necesidades del trabajo y la función. Su ejercicio se realiza de acuerdo a las políticas, procedimientos y estándares de La organización.
- Si en las actividades laborales se reconoce a los representantes de La organización, estos deberán actuar en consecuencia; es decir, manteniendo siempre una actitud profesional.
- Actuamos con prudencia y responsabilidad al seleccionar a los trabajadores de la organización, evaluando el nivel de riesgo económico y reputacional, y aplicando procedimientos de debida diligencia.

5.8. Relación con los clientes

- Somos profesionales íntegros; en todo momento actuamos de forma ética, generando relaciones transparentes y de confianza, manteniendo y fortaleciendo los vínculos con nuestros clientes a través de la entrega de productos y servicios de calidad.
- La confianza y la fidelidad de nuestros clientes es prioridad para nosotros. Para nosotros, la transparencia en las negociaciones es la mejor carta de presentación de La organización, la cual se enmarca dentro de las políticas del área comercial.

5.9. Relación con los proveedores

- Los proveedores de La organización contribuyen con los objetivos planteados y los logros obtenidos por la organización. Este reconocimiento solo demuestra que los procesos de negociación, selección e intercambio con ellos han sido veraces, justos y cuidadosos.
- Todos los proveedores podrán participar en los diferentes procesos de selección, bajo las mismas condiciones y oportunidades. Tanto el mérito como las calificaciones serán importantes a la hora de evaluar las propuestas para la selección de proveedores. Este proceso se realiza sin favoritismos, ni discriminación por raza, religión, nacionalidad, color, sexo, género, orientación sexual, identidad, edad o discapacidad.
- Los proveedores, contratistas y todos los que integran los grupos de interés de La organización merecen el mismo respeto y trato digno. Por ello, cumplimos a cabalidad las promesas, compromisos, acuerdos y contratos.

5.10. Protección del medio ambiente

- Entendemos la importancia del impacto en el ambiente para las generaciones presentes y futuras, y para la sostenibilidad de los negocios. Por ello estamos comprometidos con la conservación de los ecosistemas que nos rodean y con el desarrollo de nuestras actividades desde un enfoque ambientalmente sostenible.
- Promovemos el uso eficiente y sostenible de los recursos naturales y productivos, con especial énfasis en la cultura de protección, respeto y cuidado del medio ambiente, reconociendo la biodiversidad y los ecosistemas naturales en las zonas de influencia de La organización.
- Valoramos interactuar con terceros y proveedores que mantienen buenos estándares ambientales. Se procurará mantener relaciones comerciales únicamente con terceros que tengan implementados buenos estándares ambientales y fomenten el correcto uso de recursos entre sus colaboradores y terceros con los que se relacionan como parte de la cadena de suministro.

5.11. Cumplimiento de leyes, normas y reglamentos

- La organización cumple de manera estricta con las leyes, los reglamentos y las normas del país donde opera. En ese sentido, la organización espera que todos los colaboradores, proveedores y clientes actúen de acuerdo a las leyes y en todo momento hagan lo correcto, incluso si las normas carecen de orientación específica.
- Si las normas legales establecen disposiciones diferentes a las del Código y a las políticas de La organización, se espera que se acate la regla de conducta más estricta.

5.12. Prevención del soborno

- Actuamos siempre con integridad y transparencia, conforme a las normas, directrices y principios de buen gobierno corporativo; y en concordancia con el compromiso contraído por La organización con sus accionistas, socios, clientes, proveedores, colaboradores y la comunidad.
- No aceptamos ni ofrecemos ningún tipo de soborno o cualquier otro tipo de beneficio indebido, ya sea directamente o a través de terceros, cuyo objetivo sea la obtención de una ventaja indebida.
- Condenamos los actos de terrorismo en todas sus formas y manifestaciones, independientemente de quien los cometa, dónde y sus propósitos.
- No toleramos actos de corrupción pública y/o privada, tráfico de influencias, lavado de activos, financiamiento del terrorismo u otras conductas ilícitas descritas en el Código Penal peruano. En este sentido nos comprometemos a cumplir con lo establecido en las leyes aplicables a la organización y/o a sus accionistas; así como a tomar las acciones necesarias para proteger la reputación de la organización para evitar que los colaboradores de la organización y terceros que puedan representarnos incumplan los lineamientos establecidos en nuestras políticas.
- Promovemos que todos los colaboradores se sientan libres y seguros de consultar a los líderes cuando no se esté seguro si una conducta es apropiada o no.
- Reportamos al Canal de Ética toda sospecha de incumplimiento o actos irregulares por parte de los colaboradores o terceros con los que se relaciona La organización.
- Respalamos los esfuerzos locales e internacionales para prevenir actividades ilegales.
- Cumplimos con la protección de los derechos humanos en todas las actividades que realizamos, de acuerdo con lo establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

5.13. Prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo

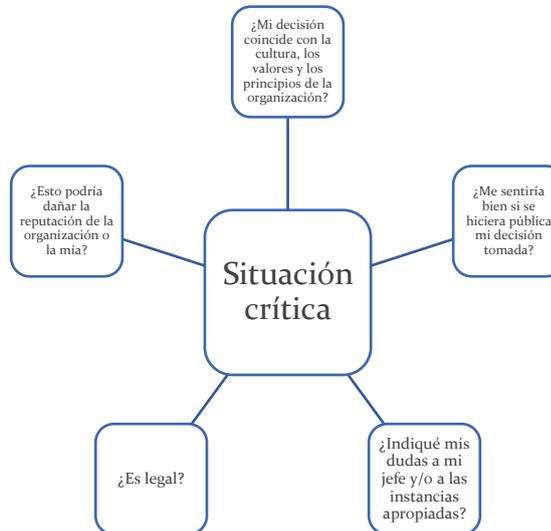
- Definimos y adoptamos los mecanismos y reglas de conducta que prevengan y controlen las actividades vinculadas al lavado de activos y al financiamiento del terrorismo.
- Nos regimos bajo los siguientes principios y deberes éticos en materia de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo:
 - ✓ *Respeto y adecuación a las normas:* Cumplir con la normativa vigente en materia de lucha contra el lavado de activos y financiamiento del terrorismo, así como el presente Código de Conducta y las políticas para la prevención del lavado de activos y financiamiento del terrorismo.
 - ✓ *Imparcialidad:* Evaluar con objetividad y diligencia requerida la información a su cargo para la detección de operaciones inusuales y sospechosas y, en su caso, emitir los informes que correspondan, demostrando independencia y descartando conflictos de interés con personas e instituciones.
 - ✓ *Veracidad:* Expresarse con la verdad y actuar con honestidad en el ejercicio de sus actividades y cumplimiento de sus funciones, así como con los clientes y terceros.
- En ningún caso, La organización adoptará represalias contra sus colaboradores, proveedores, clientes, contrapartes u otros terceros que cumplan con notificar acciones u otras obligaciones que deriven de la ley.

5.14. Derechos humanos y minerales en conflicto

- La organización se adhiere a la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y respeta estos derechos, donde sea que opere.
- Toda forma de tortura, crueldad, trato inhumano y/o trabajo forzado, así como el uso indiscriminado de la fuerza y el trabajo infantil, es rechazado por La organización. Del mismo modo, la organización repudia cualquier forma de discriminación por raza, religión, color, género, orientación sexual o de otra índole.
- Es preciso reconocer aquellos impactos negativos a los derechos humanos que ocasiona la actividad de La organización, sea por contribución indirecta o por estar relacionados directamente, pues deben ser mitigados.

5.15. Situaciones no contempladas

- Si bien el Código de Ética y Conducta reúne las pautas principales sobre cómo deben desarrollar sus actividades los colaboradores de La organización, no contempla todas las situaciones críticas de manera explícita. Por ello, si ante alguna circunstancia de complejidad existen dudas sobre cómo actuar, el colaborador debe preguntarse:



- Si la respuesta a alguna de estas preguntas es “No”, probablemente el colaborador no debería proceder, ni tomar una decisión. Si pese a ello, el colaborador aún duda, deberá buscar ayuda o consultar con los líderes de su área o Gerente General.

5.16. Consultas o comunicaciones de preocupaciones

- Para evitar que una preocupación se convierta en un problema serio, es preciso que el colaborador eleve sus dudas y preguntas a sus superiores. Del mismo modo, si considera que la conducta de algún colaborador incumple lo establecido en este Código, es su obligación elevar la información inmediatamente, de acuerdo a lo señalado en el presente acápite. De otro modo, no se podrá tomar conocimiento para evaluar el caso, ni resolverse con medidas apropiadas. En esos casos:
 - ✓ Habla con el jefe inmediato o gerente de área, quien tiene la obligación de comunicarlo al canal de ética.
 - ✓ Reporta a través del Canal de Ética.
- Si algún tercero tuviera una pregunta o preocupación o en caso de considerar que la conducta de algún trabajador de La organización o tercero de cualquier tipo incumple lo establecido en el presente Código debe reportarlo a través del Canal de Ética.

6. CANAL DE ÉTICA

Como herramienta de uso confidencial y privado, este Canal de Ética recibirá las consultas de los colaboradores de manera responsable, con el fin de resolver sus preocupaciones sobre acciones que consideren ajenas y contrarias al Código de Ética y Conducta, o políticas y procedimientos internos, aplicando las sanciones disciplinarias que correspondan.

Definitivamente, La organización valoran positivamente el compromiso individual de sus colaboradores por cumplir con esta obligación. Por ello, no habrá ni perjuicios, ni represalias contra aquellas personas que reporten sus inquietudes de buena fe. Por el contrario, se resguardará y protegerá la identidad de quienes usen este Canal de Ética.

Es importante brindar la mayor cantidad de información al reportar una situación, así facilitamos su análisis y revisión. Un reporte completo debería ayudar a responder estas preguntas:

- ¿Quiénes están involucrados? (nombres y cargos)
- ¿Qué sucedió? ¿Qué hicieron?
- ¿Cuándo y dónde ocurrió?
- ¿Por cuánto tiempo sucedió?
- ¿Esta situación sigue ocurriendo?
- ¿Dónde existen evidencias o sustentos que puedan ser validados por la organización?
- ¿Quién más conoce de esta situación?
- ¿Este hecho ha sido comunicado con anterioridad? ¿Cómo? ¿Qué pasó?

Ser testigos y no cómplices: ese es el objetivo de este canal para denunciar conductas o actos irregulares o ilegales en La organización. Estas son las vías de acceso al canal:

- Buzón de correo electrónico: canaletico@alexim.com

7. MEDIDAS APLICABLES EN CASO DE INCUMPLIMIENTO

La compañía puede aplicar sanciones disciplinarias en caso de incumplimiento de este Código de Ética y Conducta, normas y/o políticas de nuestra organización, regulaciones vigentes y de la ley. Dichas sanciones podrán significar inclusive la terminación de la relación laboral o contractual, según el caso, y dar lugar a la promoción de las acciones legales que pudieran corresponder.

Asimismo, a quien de mala fe realice falsos reportes o denuncias y/o mienta u obstruya la investigación de un caso ético, se le aplicarán las sanciones destacadas.

8. ANEXOS

Anexo n°1: Cambio entre versiones

Versión	Fecha	Sección/Ítem	Cambio realizado
01	27/03/2023	-	Versión inicial