

Empresa de Generación Eléctrica San Gabán S.A.



CÓDIGO DE ÉTICA, *DE CONDUCTA E INTEGRIDAD* DE LA EMPRESA DE GENERACIÓN ELÉCTRICA SAN GABÁN S.A.

Control de Cambios			
Versión	Aprobación	Estado	Descripción del cambio:
00	AD 09-004/2006	Anulado	Actualización
01	AD 02-023/2015	Anulado	Actualización
02	AD 003-013/2018	Anulado	Alineado de los valores institucionales de la corporación Fonafe
03	AD 002-018/2020 (28-08-2020)	Vigente	Alineado al Lineamiento Corporativo de ética y conducta y al Código de ética de la función pública.

Agosto de 2020

INTRODUCCIÓN

La ética es el ideal de la conducta humana, que orienta a cada persona sobre lo que está bien, lo que es correcto y lo que debería hacer, entendiendo su vida en relación con sus semejantes, en busca del bien común.

La norma ética, solo tendrá legitimidad en la medida en que constituye un medio de autorregulación creado y hecho suyo -como pauta de conducta- por los propios directivos, funcionarios y colaboradores en general sin rango ni distinción alguna.

En su actuación; cada individuo tiene su propio padrón de valores, por ello se hace necesario que cada uno haga su propia reflexión, a modo de compatibilizar sus comportamientos con los valores corporativos, el Código de Ética, **de Conducta e Integridad**, los objetivos estratégicos, las normas internas de la empresa y la legislación aplicable.

El presente Código de Ética, **de Conducta e Integridad** abarca distintos aspectos **relacionados con el desempeño de cada colaborador o personas vinculadas en forma contractual con la empresa**, tales como: conflicto de intereses, el deber de confidencialidad, información privilegiada, pagos impropios, donaciones, nepotismo, actividades políticas, **daño al** medio ambiente, seguridad **y salud en** el trabajo, recibo de regalos, entre otros. Puntualmente el Código **de Ética, de Conducta e Integridad** refleja claros principios de enfrentamiento a la corrupción en todos los ámbitos de desempeño de la Empresa.

Es así que el Código de Ética, **de Conducta e Integridad** busca dotar a los **colaboradores y personas relacionadas con** San Gabán S.A., de un conjunto ordenado de reglas que orienten su comportamiento ético, tanto en el ejercicio y desempeño de sus funciones como en el desarrollo de sus actividades privadas.

El Código de Ética, **de Conducta e Integridad** para los **colaboradores** de San Gabán S.A. es un instrumento que posee un valor trascendental, ya que promueve pautas de conducta **e integridad** ejemplar que contribuyen tanto a combatir la corrupción como a prestar un eficiente servicio.

CÓDIGO DE ÉTICA, DE CONDUCTA E INTEGRIDAD PARA LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE GENERACIÓN ELÉCTRICA SAN GABÁN S.A.

1. DISPOSICIONES GENERALES

1.1 FINALIDAD

El Código de Ética, de Conducta e Integridad de la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán S.A., tiene como finalidad afianzar los Principios, Derechos, Deberes y Prohibiciones éticas que deben regir el desempeño de todo colaborador en las labores que realiza, las cuales intervienen directa e indirectamente en contribuir al logro de la misión, visión, políticas y objetivos empresariales.

1.2 OBJETIVO

El objetivo **principal** del presente **documento** es servir de guía ética a todos los **colaboradores** de San Gabán S.A. independientemente del cargo que ocupen, función que desarrollen o labor que ejecuten, **y** actúen con probidad en el desempeño de sus funciones, viabilizando un comportamiento ético basado en los valores corporativos **y organizacionales** para fortalecer la imagen de la Empresa y de todos sus **colaboradores** frente a los grupos de interés.

1.2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a. Lograr que la visión, misión, objetivos y valores institucionales, se reflejen en actitudes, comportamientos, reglas de actuación y prácticas organizacionales, guiadas por un elevado patrón de conducta ético-profesional.**
- b. Ser una guía formal e institucional de comportamiento personal y profesional, que facilite la toma de decisiones en caso de dilemas o disyuntivas, teniendo la oportunidad de validar acciones propias o ajenas responsablemente.**
- c. Orientar al Comité de Ética sobre como evaluar y decidir respecto a posibles casos de incumplimiento, así como, de la necesidad de actualización o modificación del Código de Ética, de Conducta e Integridad.**
- d. Ser una guía para garantizar una conducta neutral y transparente -durante los procesos electorales que se desarrollen en el país- de cualquier persona que forme parte del personal o que preste servicios a la Empresa de Generación Eléctrica San Gabán S.A.**
- e. Reducir la subjetividad de las interpretaciones personales sobre los principios morales y éticos.
- f. Establecer los principios y normas de carácter ético que deben seguir los colaboradores de San Gabán S.A.

- g. Promover entre todos los colaboradores de San Gabán S.A. un activo compromiso con la puesta en práctica de los principios, deberes y obligaciones, en el desempeño de las funciones que le son encomendadas.
- h. Desarrollar conductas acordes con estos principios **éticos y de integridad**, contribuirá a la prestación de un servicio de calidad a nuestros clientes.

1.3 MARCO JURIDICO

El presente Código de Ética, de Conducta e Integridad, tiene como base legal la siguiente normativa:

- ***Directiva corporativa de gestión empresarial de FONAFE.***
- ***Lineamiento de ética y conducta de las empresas del estado bajo el ámbito de FONAFE.***
- ***Código de Buen Gobierno Corporativo para las Empresas bajo el ámbito de FONAFE aprobado por Acuerdo de Directorio N°002--2013/003-FONAFE***
- ***Ley N° 27588, Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual.***
- ***La Ley No. 26859, Ley Orgánica de Elecciones***
- ***T.U.O de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. No 003-97-TR***
- ***Lineamiento - Directiva de Transparencia en la gestión de las Empresas bajo el ámbito de FONAFE, aprobada mediante Resolución de Dirección Ejecutiva No 065- 2004/DE-FONAFE.***
- ***Reglamento sobre el Uso de Publicidad Estatal para las Elecciones Generales, aprobado mediante Resolución No. 387-2005-JNE***

1.4 AMBITO DE APLICACIÓN

Los valores, principios, deberes y prohibiciones contenidos y detallados en el presente Código, se aplican sin restricciones ni distinciones a todo el personal de San Gabán S.A. independientemente de su nivel jerárquico dentro de la empresa, sean funcionarios de dirección o confianza, y cualquiera sea su régimen laboral o relación contractual a que se encuentren sujetos.

Se extiende la aplicación del presente Código a los Directores designados por FONAFE y a los representantes designados ante la Junta General de Accionistas.

No será de aplicación para el personal que, de acuerdo con las normas electorales, hayan obtenido licencia para participar como candidatos en procesos electorarios; siempre que, durante el tiempo que dure la licencia, no actúen como personal ni utilicen recursos de la Empresa con fines políticos electorales.

2. VALORES, PRINCIPIOS, DEBERES, PROHIBICIONES Y *COMPROMISOS* ETICOS DE LOS COLABORADORES DE SAN GABAN S.A.

2.1 VALORES INSTITUCIONALES DE SAN GABÁN S.A.

Los *principales valores institucionales* que *deben tener en cuenta y practicar* las personas que laboran en la empresa San Gabán S.A., para *su* desempeño exitoso en la empresa son:

1. Excelencia en el servicio

Buscamos la excelencia en la gestión de nuestros procesos y en el servicio que brindamos a los ciudadanos y al país con el objetivo de agregar valor y superar las metas que nos trazamos.

2. Compromiso

Somos una empresa comprometida con el desarrollo y crecimiento de nuestros colaboradores, 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.

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.

2.2 PRINCIPIOS ÉTICOS

Los principios aquí establecidos constituyen la base, fundamento o regla de conducta *e integridad*, para las acciones de *los colaboradores* en el desarrollo de *sus* actividades.

Su observación y cumplimiento coadyuvara a que la Empresa llegue a niveles crecientes de competitividad y rentabilidad, sin descuidar su responsabilidad social que se traduce en la valoración de sus colaboradores como seres humanos; dar prioridad a *aspectos de*, seguridad *y salud ocupacional*, prevención *y cuidado* del medio ambiente, y en la contribución al desarrollo *empresarial y desarrollo* de la región donde se actúa.

Los colaboradores de San Gabán S.A. actúan de acuerdo a los siguientes principios *éticos*:

a. Respeto

En el cumplimiento de sus funciones adecúa su conducta hacia el respeto a las personas, las normas y disposiciones vigentes, asegurando los derechos a la defensa y al debido proceso.

b. Probidad

Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer los intereses legítimos de la empresa, sus clientes y la sociedad en su conjunto, y desechando el provecho y ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. Profesa y practica un claro rechazo a la corrupción en todos los ámbitos de desempeño de la Empresa y cumple cabalmente con las normas vigentes.

c. Eficiencia

Brinda calidad en cada una de las labores a su cargo, buscando el resultado más adecuado y oportuno.

d. Idoneidad

Se desenvuelve con aptitud técnica, legal y moral en el desempeño de su labor, propende a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus labores.

e. Veracidad

Se expresa con autenticidad en las relaciones laborales con todos los miembros de la empresa y con terceros.

f. Lealtad y obediencia

Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de la empresa, cumpliendo las ordenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las labores a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en conocimiento de la administración de la empresa. Así mismo actúa con reserva y diligencia en el manejo de la información que conoce.

g. Respeto a los grupos de interés

La empresa respeta, considera y responde a sus grupos de interés.

2.3 DEBERES ÉTICOS

Todo colaborador de San Gabán S.A. tiene los siguientes deberes éticos:

a. Neutralidad

Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones, demostrando independencia **sobre** sus vinculaciones con **otras** personas, partidos políticos o instituciones ajenas.

b. Transparencia

Debe ejecutar su **actividad** laboral de manera transparente, ello implica que dichos actos son accesibles al conocimiento de la ciudadanía a través de los mecanismos legales; por lo tanto, **debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.**

c. Discreción y confidencialidad

Debe guardar reserva respecto de hechos, documentos o información que tenga conocimiento **en** el ejercicio de sus labores y/o la prestación de sus servicios, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan **en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública.**

d. Uso adecuado de los bienes de la Empresa

Debe proteger y conservar los bienes de la empresa debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus labores de manera racional, evitando su abuso, derroche, **deterioro** o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes de la empresa para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.

e. 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 colaboradores, contratistas y proveedores.

Debe buscar y brindar herramientas que permitan la mejoría del estándar de vida de los habitantes de la comunidad, generando oportunidades de desarrollo, respetando las diversas culturas existentes, especialmente las relacionadas con las etnias originarias.

f. Uso adecuado de los recursos y procesos de compra.

Se tiene la obligación de proteger y conservar los **recursos materiales y económicos** de San Gabán S.A. utilizándolos de manera racional, evitando su abuso, derroche o **deterioro**, **actuar** con eficiencia, neutralidad y transparencia en el proceso de compra o adquisición de algún bien o servicio.

g. Sentido del deber y la responsabilidad.

Los **colaboradores** deben tener en cuenta que la remuneración constituye la contraprestación del trabajo o servicio a ser cumplido con suma dedicación y esfuerzo.

h. Seguridad y Salud del colaborador

San Gabán S.A. impulsa la adopción de políticas de seguridad y salud en el trabajo y adopta las medidas preventivas establecidas en la legislación vigente (OHSAS 18001) y vela en todo momento por el cumplimiento normativo en esta materia.

Adicionalmente los **colaboradores** de San Gabán S.A. están obligados a observar los deberes que señalan en el artículo 12° del Reglamento Interno de Trabajo (**RIT**) de la **Empresa**.

2.4 PROHIBICIONES

Los colaboradores de San Gabán S.A. tienen las siguientes prohibiciones éticas:

a. Mantener conflicto de intereses.

Mantener relaciones o **aceptar** situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y labores a su cargo.

b. Obtener ventajas indebidas

Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, influencia o apariencia de influencia.

c. Realizar actividades de proselitismo político.

Realizar actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus labores o por medio de la utilización de infraestructura, bienes o recursos de la empresa, ya sea a favor o en contra de partidos políticos u organizaciones políticas o candidatos.

d. Favores políticos

Realizar favores políticos con ocasión de las labores que desempeñamos o por medio del uso de infraestructura, bienes o recursos de la Empresa.

e. Nepotismo

Se encuentra prohibido 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 **familiares** hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o por matrimonio.

f. Hacer mal uso de información privilegiada.

Hacer mal uso de información privilegiada. Participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la empresa a la que pertenece 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 en particular.

g. Presionar, amenazar y/o acosar.

Ejercer presiones, amenazas o acoso **laboral o sexual**, que pueda afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.

h. Recepción de regalos.

Prohibido aceptar o solicitar regalos, obsequios, dinero, agasajos o beneficios presentes o futuros de parte de persona alguna, ya sea natural o jurídica, que pudiera **beneficiarse**, directa o indirectamente, por el cumplimiento o incumplimiento de la normativa vigente.

Únicamente podrán aceptarse obsequios que no tengan valor comercial o sean coherentes con las prácticas de promoción o publicidad de la entidad que lo otorga.

i. Pagos impropios

Se encuentra prohibido cualquier pago impropio, ya que dar u ofrecer el pago de dinero o cualquier objeto de valor, directa o indirectamente con la intención de obtener alguna ventaja en relación con una transacción de la Empresa o influir en las acciones u omisiones de un funcionario público pone en riesgo la reputación de San Gabán S.A.

j. Donaciones

Está prohibido solicitar o aceptar donaciones con fines altruistas de parte de clientes, proveedores, consultores o prestadores de servicio, a menos que San Gabán S.A., decida apoyar dichas campañas o asociaciones.

k. Uso del nombre e imagen de la Empresa.

Toda actividad de tipo particular que se lleve a cabo por cualquier medio, escrito u oral, deberá realizarse a título personal y no usar el nombre de la Empresa bajo ninguna circunstancia, ya que de lo contrario se estaría involucrando a la institución en situaciones ajenas a su quehacer institucional, dañando con ello su imagen y prestigio.

Adicionalmente a las prohibiciones indicadas en el artículo anterior, también forman parte de las prohibiciones para los colaboradores de San Gabán S.A., las señaladas en el artículo 13° del Reglamento Interno de Trabajo (**RIT**).

2.5 COMPROMISOS ÉTICOS

Los colaboradores en su actuación ética, deben manifestar los siguientes compromisos:

- a. Rotundo rechazo al trabajo forzoso u obligatorio y al trabajo infantil.**
- b. Reconocimiento a favor de la libertad de creencias, opinión y expresión.**
- c. Compromiso a respetar particularmente los derechos de las minorías étnicas y de los pueblos indígenas en los lugares donde desarrollen su actividad.**
- d. No colaborar con cualquiera de sus grupos de interés que realicen directa o indirectamente prácticas que atenten contra los derechos humanos.**
- e. Rechazo de cualquier tipo de pago destinado a actos relacionados a los delitos de Lavado de Activos, Corrupción de Funcionarios Públicos y Financiamiento del Terrorismo; ni contribuir al deterioro de bienes y/o hurto de energía eléctrica.**
- f. Ante una situación de posible Conflicto de Interés, los Colaboradores deben comunicar, oportunamente y por escrito, al órgano colegiado al cual pertenecen o a su jefe jerárquico inmediato sobre los Conflictos de Interés que son de su conocimiento, con el fin de tomar las medidas pertinentes.**

3. SUPERVISION DEL CODIGO DE ÉTICA, DE CONDUCTA E INTEGRIDAD

El Directorio de San Gabán S.A. es la instancia encargada de supervisar los conflictos de intereses que se puedan presentar, y delegará en el Comité de Ética la coordinación del seguimiento del estado de dichas situaciones.

4. RESPONSABLES DEL CÓDIGO DE ÉTICA, DE CONDUCTA E INTEGRIDAD:

4.1. COMITÉ DE ETICA Y DE CONDUCTA

El Comité de Ética conformado por la Plana Gerencial, el Jefe de Asesoría Legal y el Jefe de Recursos Humanos, es el organismo interno de la Empresa creado con la finalidad de hacer cumplir el presente Código de Ética **y de Conducta e Integridad**.

El Comité de Ética tiene las siguientes responsabilidades:

- a. Fiscalizar el cumplimiento del Código de Ética.
- b. Atender y absolver cualquier duda o consulta referida a decisiones que puedan resultar inmorales o ilegales o que contravengan el cumplimiento del Código de Ética.
- c. Atender toda denuncia que llegue a la Empresa, referida al incumplimiento del Código de Ética y remitir las recomendaciones respectivas sobre el caso a la Gerencia General, para ser reportadas ante el Comité de Auditoría y el Directorio. El Comité de Auditoría podrá actuar de oficio en caso se trate de funcionarios de dirección.
- d. Informar sobre el cumplimiento del Código de Ética con una periodicidad **anual**, existan o no situaciones que contravengan lo dispuesto en el mismo.

4.2. RESPONSABLE DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD

El responsable del mantenimiento de la Política de Integridad, la actuación y formulación de recomendaciones, es el funcionario de Planeamiento y Control de Gestión, como órgano dependiente directo de la Gerencia General, que entre sus funciones debe “Elaborar, proponer, actualizar, hacer aprobar, implementar y efectuar el seguimiento a los planes del Sistema de Control Interno; Gestión de Riesgos; Sistema de Gestión de Seguridad de la Información; Gestión de Continuidad del Negocio; Cumplimiento Normativo; Sistema de Prevención y Anticorrupción; Integridad, Soborno, Fraude; Buen Gobierno Corporativo y otras prácticas empresariales”.

4.3. GESTOR DEL CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA

El gestor del Código de Ética es responsable de absolver dudas o inquietudes de las personas que soliciten la interpretación y/o aclaración sobre el contenido del Código de Ética y Conducta.

El gestor del Código de Ética, recae en el Asesor Legal de la Empresa, salvo que el Directorio designe otro funcionario.

5. MECANISMOS DE PROMOCION Y DIFUSION

La Gerencia General ejecuta las medidas para promover la cultura de probidad y transparencia, establecida en el presente Código, **de Conducta e Integridad** y establece los mecanismos e incentivos que permitan una actuación correcta, transparente y leal del personal.

En ese sentido está encargado de:

- a) Difundir el Código de Ética, **de Conducta e Integridad, para conocimiento de todos los colaboradores y grupos de Interés, en la página web u otros medios necesarios para tal fin, asegurando y dejando constancia que todos los colaboradores tengan acceso a los mismos.**
- b) Diseñar, establecer, aplicar y difundir los incentivos y estímulos al personal que cumple con los principios, deberes y obligaciones del presente Código, así como, respeten sus prohibiciones.
- c) Desarrollar campañas educativas sobre los principios, **deberes, prohibiciones** y disposiciones contenidas en el presente Código **y a través del área de Recursos Humanos, poner en conocimiento de los colaboradores a través de los diferentes medios de comunicación (correo electrónico corporativo, página WEB u otro), para garantizar de manera indubitable que el colaborador toma conocimiento de la referida comunicación.**

6. RECONOCIMIENTOS, INCENTIVOS Y ESTÍMULOS

El personal que labora en la empresa San Gabán S.A. que cumpla sus funciones en concordancia con los principios y deberes **éticos** contemplados en el presente Código de Ética, **de Conducta e Integridad**, obtendrá un reconocimiento **por parte** de la entidad.

En tal sentido, **el Comité de Ética o el Comité de Gerencia, será el colegiado que apruebe el mecanismo de reconocimientos, de incentivos y estímulos al personal, por el cumplimiento del Código de Ética, de conducta e integridad, a través de los siguientes instrumentos:**

- Felicitación escrita.
- Capacitación técnica y/o profesional
- Reconocimiento público.
- **Otros del “Programa de reconocimientos, incentivos y estímulos del personal”.**

7. DEL REGIMEN DISCIPLINARIO Y SANCIONES

El régimen disciplinario tiene por objeto garantizar la no trasgresión de los principios, deberes y prohibiciones establecidas en el numeral 2 del presente Código y demás normas que rigen **en** la Empresa con el propósito de conseguir la ejemplaridad en sus acciones.

7.1 SANCIONES

El incumplimiento de las disposiciones previstas en el Código de Ética, **de Conducta e Integridad**, para los colaboradores de **San Gabán S.A.** será considerado según corresponda:

- a. Como falta laboral conforme a las normas laborales y al Reglamento Interno de Trabajo (**RIT**).
- b. Faltas administrativas según se determine que las conductas constituyan acciones sancionables conforme a la Ley N^o 27588 Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual y Ley 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- c. Falta de carácter societario de conformidad con la Directiva de Directores aprobada por el Directorio de FONAFE y con las disposiciones de la Ley General de Sociedades.
- d. Falta de carácter civil de conformidad con el Código Civil vigente.

El Régimen Disciplinario para los colaboradores de San Gabán S.A. se encuentra establecido en el Reglamento Interno de Trabajo (**RIT**), independientemente del régimen contractual al que este sujeto el infractor.

7.2 DENUNCIAS

Los colaboradores de San Gabán S.A, tienen el deber de denunciar cualquier violación o actos contrarios a los valores, principios, deberes o prohibiciones normados en el Código de Ética, **de Conducta e Integridad**. Las denuncias se realizaran de acuerdo al Procedimiento de Denuncias.

7.3 REGISTRO DE SANCIONES

Las sanciones consentidas o tipificadas por actos contrarios al Código de Ética, de Conducta e Integridad, serán incluidas en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido (RNSDD), establecido en el artículo 242 de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N^o 27444, producidas por la transgresión al presente Código.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Para efecto de la aplicación del presente Código de Ética, de Conducta e Integridad se establecen las siguientes definiciones:

- **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.
- **Colaborador.**- Todo empleado o trabajador de la empresa, en cualquiera de los niveles jerárquicos, de dirección o confianza, sea nombrado, contratado o designado, que desempeñe actividades o funciones en nombre de ella, independientemente del régimen jurídico de la misma en la que se preste el servicio y del régimen laboral o de contratación al que se encuentre sujeto.
Se considerará como Colaboradores también a los Directores de la empresa, sin perjuicio de que no exista relación laboral entre dichos directores y la empresa. Asimismo, se considerará Colaborador a los representantes ante la Junta General de Accionistas de la Empresa, que no mantengan relación laboral, y se entenderá como colaborador sólo en el marco de dicha representación.
- **Comité de Ética.**- Órgano colegiado, consultivo, de carácter interno, que tiene como objeto gestionar el cumplimiento del Código de Ética y Conducta. Esta instancia está conformada como mínimo por tres personas (al menos una con la categoría gerencial y las demás con categoría jefatural o ejecutiva) designados por el Directorio de la empresa y propuestos por la Dirección Gerencia General, según corresponda.
- **Conflicto de Interés.**- Se origina cuando los intereses personales de uno o más colaboradores, en razón del cargo que ejerce dentro de la empresa, interfieren con los intereses de ésta. Asimismo, también surgen cuando un colaborador o un miembro de su familia, recibe beneficios personales indebidos como resultado de su posición en la empresa.
- **Días.**- Días calendarios.
- **Directorio.**- Órgano colegiado a cargo de la dirección de la empresa.
- **FONAFE:** Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado.
- **Grupos de Interés.**- Comunidades del ámbito de acción, conjunto de personas naturales y/o jurídicas que debido a sus características comunes pueden verse significativamente afectados o afectar el desarrollo de las actividades de la empresa. Por ejemplo dentro de los Grupos de Interés de una empresa podemos considerar a los accionistas, clientes, proveedores, colaboradores, autoridades supervisoras, entre otros.
- **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 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.

- **Relaciones extralaborales.**- Se considerarán como tales a aquellas relaciones existentes entre colaboradores que pueden ser de índole sentimental, contractual o de cualquier otra naturaleza, distintas a las derivadas de sus funciones y/o cargo en la empresa y que puedan afectar el cumplimiento de los deberes o generar conflictos de intereses.
- **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.
- **Proselitismo político.**- Cualquier actividad realizada por el personal de la Empresa en el ejercicio de sus labores o servicios o por medio de la utilización de los bienes de las Empresas 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.
- **Ventaja indebida.**- **Cualquier beneficio no reconocido por la Ley, de cualquier naturaleza, que propicie un colaborador para sí o para terceros, sea directa o indirectamente, por el cumplimiento, incumplimiento u omisión de su función; así como hacer valer su influencia o apariencia de ésta, prometiendo una actuación u omisión propia o ajena.**

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA:

Las disposiciones de este Código de Ética, **de Conducta e Integridad** constituyen normas de carácter general. En tal sentido, no pueden ser interpretadas o aplicadas en perjuicio de derechos y/o beneficios más favorables establecidos en la Constitución, Leyes, Decretos y demás normas específicas.

SEGUNDA:

La enumeración de los **valores institucionales**, principios, deberes y prohibiciones, que se realiza en el presente Código, no se termina ni limita en su contenido, pudiéndose considerar incorporados en ellos todos los que tengan que ver con la dignidad del ser humano y el desarrollo de las funciones propias de San Gabán S.A.

TERCERA:

A partir de la vigencia del presente Código **de Ética, de Conducta e Integridad**, la Gerencia de Administración y Finanzas deberá incluir en su plan anual de capacitación, temas vinculados a la ética en el ejercicio de la función.

CUARTA:

Es obligación de San Gabán S.A., a través de la Gerencia General, la publicación, difusión y actualización permanente de las normas contenidas en el presente Código de Ética, **de Conducta e Integridad**.

QUINTA:

La aplicación de las normas contenidas en el presente Código **de Ética, de Conducta e Integridad** es independiente de las disposiciones establecidas en las normas laborales vigentes, Reglamento Interno de Trabajo y otras de índole administrativas, laborales, civiles o penales que correspondan.