COPIA NO CONTROLADA

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Sistema de Gestión de Cumplimiento

RESPONSABLES				
ETAPA	NOMBRE Y APELLIDO	CARGO	FECHA	FIRMA
Elaboración	MARGOT OCAÑA ALEGRE	ENCARGADO DE CUMPLIMIENTO	27/07/2026	
Revisión	FERNANGO HIGA UCHIMA	PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CUMPLIMIENTO	03/08/2026	
Aprobación	EDSON TRINIDAD POMA	GERENTE GENERAL	03/08/2026	

COPIA NO CONTROLADA

Índice

1. Objeto y campo de aplicación..... 3
2. Referencias normativas..... 3
3. Términos y definiciones..... 3
4. Contenido..... 4
   4.1. Nuestra Misión 4
   4.2. Nuestra Visión..... 4
   4.3. Nuestro compromiso..... 4
   4.4. Nuestros Valores 4
      4.4.1.Integridad..... 4
      4.4.2.Honestidad..... 4
      4.4.3.Responsabilidad..... 4
      4.4.4.Trabajo de equipo..... 4
      4.4.5.Mejora continua..... 4
      4.4.6.Ética..... 4
      4.4.7.Calidad..... 4
   4.5. Responsabilidades 4
   4.6. Encargado de cumplimiento y el Comité de ética y cumplimiento..... 5
   4.7. Proveedores, clientes y contratistas..... 5
   4.8. Estándares del código de ética..... 5
      4.8.1. Cumplimiento normativo..... 5
      4.8.2. Corrupción - soborno..... 5
      4.8.3. Conflicto de intereses..... 6
      4.8.4. Competencia leal 6
      4.8.5. Lavado de activos..... 6
      4.8.6.Financiamiento al terrorismo..... 6
      4.8.7. Confidencialidad..... 6
      4.8.8. Controles internos tributarios y financieros..... 6
      4.8.9. Derechos Humanos..... 6
      4.8.10. Trabajo forzoso o infantil..... 6
      4.8.11. Discriminación 6
      4.8.12. Acoso Sexual..... 7
      4.8.13. Uso de sustancias ilegales y alcohol..... 7
      4.8.14. Salud y Seguridad..... 7
      4.8.15. Protección del medio ambiente..... 7
      4.8.16. Adquisición de bienes y servicios..... 7
      4.8.17. Calidad y seguridad del producto..... 7
      4.8.18. Regalos y cortesías de negocio..... 7
      4.8.19. Protección de datos..... 8
      4.8.20. Gestión de Riesgos..... 8
   4.9. Nuestra línea ética y de cumplimiento..... 8
   4.10. Denuncias planteadas sin represalias..... 9
   4.11. Sanciones disciplinarias..... 9
5. Control de Cambios 10
6. Anexo: Constancia de entrega del código de ética y conducta..... 11

1. OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN

El objeto de este Código es definir y estructurar, las responsabilidades, los desafíos éticos que se presentan para nuestros trabajadores para fortalecer los valores institucionales y la conducta ético-profesional, de un modo de operación justo, responsable y ético en interés de ENSYS y sus empleados. Este código será entregado vía medio electrónico.

El alcance de este documento es para todos los trabajadores que integran la empresa, independientemente de su vínculo contractual, así como a los proveedores, a los contratistas, a los terceros que brindan servicios bajo cualquier modalidad de contratación y/o similares en el ámbito nacional e internacional para ENSYS.
Asimismo, alcanza a nuestros clientes, socios, proveedores y terceros que realicen negocios con nosotros o nos representen.

2. REFERENCIAS NORMATIVAS

2.1. Ley N° 30424 Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas en el proceso penal; y sus actualizaciones.
2.2. Decreto Supremo N° 030-2019-PCM - Aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Represión de Conductas Anticompetitivas.
2.3. Resolución N° 006-2020/CLC-INDECOPI - Guía de Programas de Cumplimiento de las Normas de Libre Competencia.
2.4. Decreto Legislativo Nº 1034 – Decreto legislativo que aprueba la ley de represión de conductas anticompetitivas.
2.5. Ley Nº 29733 - Ley de Protección de Datos Personales.
2.6. Decreto Supremo N° 003-2013-JUS Reglamento de la Ley de Protección de Datos Personales.
2.7. Decreto Legislativo N° 1327 - Decreto Legislativo que establece medidas de protección para el denunciante para casos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
2.8. Decreto Supremo Nº 010-2017-JUS - Aprueban reglamento del Decreto Legislativo que establece medidas de protección para el denunciante para casos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
2.9. Decreto Supremo Nº 002-2020-JUS – Decreto Supremo que modifica el reglamento del Decreto Legislativo que establece medidas de protección para el denunciante para casos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
2.10. Ley Nº 29542 – Ley de protección al denunciante en el ámbito administrativo y de colaboración eficaz
2.11. Ley N° 31740 – Ley que regula la responsabilidad administrativa de la persona jurídica para fortalecer la normativa anticorrupción referida a las personas jurídicas y promover el buen gobierno corporativo.
2.12. Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el trabajo (SST) en Perú.
2.13. Ley N° 27942 - Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
2.14. Ley N° 28611 - Ley general del ambiente.
2.15. Ley N° 27693 - Ley que crea la unidad de inteligencia financiera – Perú. (delitos de lavado de activos y financiamiento al terrorismo.
2.16. Los 10 principios del pacto mundial de la ONU
2.17. Foreign corrupt practices act (FCDA) – Estados Unidos
2.18. UK bribery act – Reino Unido
2.19. Convención para combatir el cohecho de funcionarios públicos (OCDE)

3. TERMINOS Y DEFINICIONES

3.1. Acoso y hostigamiento sexual laboral: El hostigamiento sexual laboral es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza física o psicológica, connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante. También puede afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.
3.2. Línea de ética y cumplimiento: Herramienta cuyo fin es derivar las denuncias de irregularidades serias y sensibles de nuestro personal, los proveedores, clientes o de cualquier grupo de interés que crea necesario en relación a ENSYS ante potenciales irregularidades y/o incumplimientos del Código de Ética y Conducta de ENSYS. Utiliza mecanismos diversos como el correo electrónico, página web, atención telefónica, entre

COPIA NO CONTROLADA

otros, para luego procesar la información evaluarla, investigarla y así resolver el caso. El comité de ética y cumplimiento de ENSYS es el encargado del caso.

3.3. Conflicto de interés: Situación que surge cuando el interés personal (directo o indirecto) de un determinado proveedor influye (o tiene capacidad de influir) en el desempeño de sus obligaciones contractuales. Es por ello que se genera (o se genera potencialmente) un conflicto entre los intereses personales del proveedor y los derechos e intereses de ENSYS. Esto se traduce en daños a los derechos e intereses, propiedad y/o reputación de la empresa.

4. CONTENIDO

COPIA NO CONTROLADA

4.1. Nuestra Misión

ENSYS S.A.C. es una empresa comprometida con la eficiencia y excelencia, a través de relaciones más humanas y sistemas de trabajo modernos, para satisfacer las demandas de nuestros clientes.

Basados en la honestidad, integridad y profesionalismo, se busca el compromiso de cada uno de sus miembros, para cumplir con las expectativas y requerimientos de nuestros clientes, ofreciendo soluciones integrales con productos de calidad, precios competitivos y un excelente servicio

4.2. Nuestra Visión

Posicionarnos, como empresa líder en el suministro de Soluciones para Sistemas Eléctricos y de Energía.

4.3. Nuestro Compromiso

Todas nuestras actividades están orientadas a asegurar productos y servicios de alta calidad para nuestra industria eléctrica y energía.
Nuestra práctica diaria de negocio está regida por la honestidad, integridad y profesionalismo, que asegura una relación de absoluto respeto con nuestros clientes y proveedores.

4.4. Nuestros Valores

Los valores son los principios fundamentales de nuestra empresa que permite orientar claramente a todos nuestros trabajadores sobre la manera ética en que deben desenvolverse en las actividades indicadas por ENSYS dentro y fuera de nuestras instalaciones.

4.4.1. Integridad. - Actuamos con absoluta transparencia, fiel a nuestras convicciones, haciendo lo correcto y justo, generando confianza en los demás.

4.4.2. Honestidad. - Actuamos y nos comunicamos de manera veraz y sincera, nos sujetamos a la verdad, actuamos con integridad y asumimos la responsabilidad de nuestros actos.

4.4.3. Responsabilidad. – Nos caracterizamos por nuestra capacidad de actuar de la manera correcta, de acuerdo a lo esperado y comprometernos con propósitos conjuntos.

4.4.4. Trabajo en equipo. – Nuestro personal trabaja en post de la sinergia entre nuestro personal y con los elementos externos, enfocándonos en el bien común u objetivo del proceso.

4.4.5. Mejora continua. - Buscamos optimizar constantemente nuestros procesos, productos y servicios mediante pequeños cambios incrementales, involucrando a todos nuestros trabajadores.

4.4.6.Ética. – Actuamos acorde a los principios que determinan cómo nos debemos comportar para actuar de la forma más correcta posible en cada situación que se presente.

4.4.7.Calidad. – Buscamos satisfacer de una manera equilibrada las necesidades y expectativas de todos sus grupos de interés, siempre en post de la excelencia en nuestro trabajo.

4.5. Responsabilidades:

4.5.1. La Gerencia General tiene responsabilidad de comunicar la importancia de cumplir con el presente Código de ética y cumplimiento de ENSYS y dar soporte al sistema

de gestión de cumplimiento.

4.5.2. Los jefes de área deben garantizar que su personal conozca y aplique lo indicado en este Código de ética y cumplimiento.

4.5.3. El personal en general es responsable de leer, entender y actuar en base a los indicado en este Código de ética y conducta.

4.5.4. El encargado de cumplimiento tiene responsabilidad de supervisar la implementación diaria de este código, así como definir y ordenar la realización de capacitaciones en relación a temas de conducta empresarial y ética.

4.5.5. El comité de Ética y Cumplimiento es responsable de promover entre los trabajadores, terceros y público usuario, el respeto y cumplimiento del Código de Ética y Conducta.

4.6. Encargado de cumplimiento y el Comité de ética y cumplimiento

El encargado de cumplimiento de ENSYS es responsable de supervisar el cumplimiento de este Código de Ética y Conducta, también se encarga de identificar y proponer las acciones apropiadas ante la ocurrencia de infracciones o situaciones imprevistas, según sea necesario, de acuerdo con las normas legales aplicables y sus políticas y procedimientos y el asesoramiento del Comité de ética y cumplimiento.

El Comité de Ética y cumplimiento se asegura de que los trabajadores de ENSYS estén informados, capacitados y certificados en el contenido de este documento para garantizar su cumplimiento.

4.7. Proveedores, clientes y contratistas

En este documento ENSYS resume los valores éticos y de normas de conducta mínimas que deben guiar las actuaciones de los proveedores y terceros que tengan relación con nuestra empresa.

El cumplimiento del presente código de conducta constituye un componente importante a la hora de seleccionar y evaluar proveedores. También es nuestro objetivo que nuestros proveedores compartan estas directrices y apliquen los estándares en su cadena de suministro.

Para ENSYS SAC la elección de sus proveedores siempre deberá estar basada en criterios técnicos, profesionales, éticos, y en las necesidades de la compañía, escogiendo las propuestas por medio de factores objetivos, tales como competencia, oportunidad, precio y calidad.

Los estándares de este Código de Ética y conducta son aplicables a todos los proveedores, contratistas, asesores y consultores externos, socios de negocio, clientes, incluyendo a cualquier tercero, debidamente facultado, que actúe en representación de ENSYS, que tengan un vínculo comercial con nuestra empresa a causa de la contratación de bienes, servicios y/o acuerdos de cooperación comercial, independientemente del tipo de servicio y/o bien contratado, su ubicación geográfica o especialidad.

4.8. Estándares del código de ética

4.8.1. Cumplimiento normativo

ENSYS se compromete a cumplir las leyes y otras normas vigentes en el ámbito nacional que apliquen a nuestro giro de negocio. También considera las normas internacionales que soliciten las empresas cuyas marcas representamos.

4.8.2. Corrupción – soborno

En las interacciones con socios comerciales (por ejemplo, clientes, proveedores) e instituciones gubernamentales, los intereses corporativos y personales de los empleados estarán estrictamente separados. Las acciones y decisiones (por ejemplo, decisiones de compra) se tomarán libres de consideraciones externas o personales.

La dirección y los empleados de ENSYS no están autorizados a ofrecer, prometer, exigir, permitir o aceptar obsequios, pagos, invitaciones u otros servicios que tengan la intención de influir en la relación comercial de forma ilegítima o que corran el riesgo de poner en peligro la independencia profesional de uno de los socios comerciales. Esto no incluye obsequios o invitaciones ofrecidos como parte de la hospitalidad, costumbres o cortesía habituales de la interacción comercial.

La corrupción existirá cuando los Colaboradores hagan uso de prácticas que infrinjan los deberes éticos para obtener algún beneficio o ventaja para la Empresa, para ellos

COPIA NO CONTROLADA

mismos o para un tercero.

4.8.3. Conflicto de intereses

Una persona incurre en un conflicto de intereses cuando antepone sus propios intereses a los de la empresa y orienta sus decisiones o acciones en beneficio propio o de otro por razones económicas o personales dejando de lado la objetividad e imparcialidad. Algunos casos de conflictos de intereses son:

- Contratar a parientes consanguíneos, sin la debida autorización de la empresa.
- Aceptar u ofrecer regalos que no estén dentro de las cortesías comerciales ver numeral 4.8.18.
- Tener cualquier relación empresarial o familiar con un competidor o proveedor de ENSYS mientras se tiene una relación laboral con ENSYS, generado algún beneficio personal en contra de la empresa.
- Competir, directa o indirectamente, con ENSYS por una oportunidad de negocio.
- Beneficiar, directa o indirectamente, a un competidor de ENSYS frente a nuestra empresa.

4.8.4.Competencia leal

ENSYS respeta la competencia leal y, como tal, fomenta el cumplimiento de las leyes aplicables que protegen y defienden la competencia.

4.8.5. Lavado de activos

ENSYS cumple la normativa contra el lavado de activos y prohíbe participar en cualquier transacción que implique un vínculo sospechoso con el lavado de activos, siendo el lavado de activos cualquier acto tendiente a ocultar o disimular el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas que provienen de la perpetración de delitos relacionados con el tráfico ilícito de drogas, terrorismo, tráfico de armas, promoción de prostitución infantil, secuestro, cohecho y otros; o bien, a sabiendas de dicho origen, ocultar o disimular dichos bienes.

4.8.6.Financiamiento al terrorismo

ENSYS rechaza cualquier acto que implique por cualquier medio, solicitar, recaudar o proveer fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de cualquier delito terrorista o asociación ilícita con el objeto de cometer delitos terroristas.

4.8.7.Confidencialidad

ENSYS respalda la importancia de la transparencia hacia los clientes y socios, al tiempo que enfatiza la no divulgación cuando sea necesario. Toda la información relacionada con el negocio de ENSYS y sus representadas debe considerarse patentada y confidencial a menos que se haya divulgado en documentos disponibles para el público en general.

4.8.8.Controles internos tributarios y financieros

ENSYS garantiza el cumplimiento de todas las normas legales, contables y de información financiera aplicables, así como sus normas y procedimientos de divulgación de sus estados financieros. Nos comprometemos a mantener registros precisos de todas las transacciones del negocio de la empresa.

4.8.9.Derechos Humanos

ENSYS adhiere y apoya todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente.

4.8.10. Trabajo forzoso o infantil

ENSYS respeta las normas locales e internacionales y reiteramos nuestro compromiso con la protección de los derechos humanos y laborales, manteniendo los estándares internacionales de protección de los derechos y libertades fundamentales de los empleados. ENSYS rechaza totalmente cualquier forma de trabajo infantil y a toda forma de trabajo forzado, obligatorio o coaccionado.

4.8.11. Discriminación

ENSYS se opone a toda forma de discriminación. En particular, a la discriminación

COPIA CONTROLADA

contra empleados o posibles empleados por motivos de género, raza, discapacidad, origen étnico o cultural, convicciones religiosas, edad u orientación sexual.

4.8.12. Acoso Sexual

ENSYS prohíbe estrictamente el acoso sexual, que se define como cualquier comportamiento o acción no deseada, por cualquier medio o forma, con implicaciones o inferencias de naturaleza sexual, también incluye cualquier acción o conducta de naturaleza sexual que pueda considerarse hostil, intimidatoria u ofensiva, incluyendo, pero sin limitarse a ello, las miradas lascivas, los gestos, las expresiones faciales sugerentes, las palabras, las llamadas telefónicas, las imágenes, los mensajes de texto, los correos electrónicos, las cartas o mensajes personales, las invitaciones o cualquier otra acción que insinúe o contenga propuestas de naturaleza sexual, los tocamientos, el acorralamiento o la sujeción no deseada de una persona, la presión psicológica y amenazas. La conducta sexual de cualquier tipo en las instalaciones de ENSYS está prohibida, incluso si es consentida.

El acoso sexual debe denunciarse internamente al comité Contra el hostigamiento sexual laboral. Las infracciones se investigarán a fondo y la amonestación se determinará caso por caso, de acuerdo con las circunstancias y la gravedad de la infracción. Cualquier acción disciplinaria que la Compañía pueda tomar es independiente de cualquier acción legal iniciada por las autoridades.

4.8.13. Uso de sustancias ilegales y alcohol

En ENSYS no está permitido el ingreso en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias ilegales. El estado de embriaguez, aunque no sea reiterado, resulta de excepcional gravedad cuando así se derive por la naturaleza de la función o del trabajo encomendado. La negativa de someterse a dicha prueba se considerará como reconocimiento del estado, pudiendo la autoridad.

COPIA CONTROLADA

4.8.14. Salud y Seguridad

ENSYS considera que la vida, la salud y el bienestar físico de nuestros trabajadores tiene prioridad ante todas nuestras actividades por tanto y en cumplimiento con la normativa legal del país nos comprometemos a crear un entorno de trabajo seguro y a mantener unas condiciones de trabajo seguras para nuestros trabajadores y cualquier otra persona que trabaje en las instalaciones de ENSYS, además de fomentar una cultura de seguridad y salud entre nuestros trabajadores, todos nos comprometemos a garantizar el cumplimiento de las políticas de seguridad y salud laboral de ENSYS, los protocolos y toda la normativa aplicable.

4.8.15. Protección del medio ambiente

ENSYS se compromete a proteger el medio ambiente para las generaciones actuales y futuras. Los trabajadores de ENSYS deben cumplir con las leyes que rigen la protección ambiental y son capacitados para crear la conciencia medioambiental y de sostenibilidad ambiental.

4.8.16. Adquisición de bienes y servicios

La selección de proveedores se realizará en relación a sus méritos, sobre una base de competencia, evitando los conflictos de interés y sin favoritismo alguno mediante procesos transparentes para garantizar una oportunidad justa y equitativa entre los posibles proveedores.

4.8.17. Calidad y seguridad del producto

Todos los productos y servicios entregados por ENSYS cumplen con los requisitos y estándares de calidad y seguridad exigidos por la legislación aplicable.

4.8.18. Regalos y cortesías de negocio

En el caso específico de los regalos y cortesías de negocio, ENSYS ha determinado que algunas situaciones de entrega de obsequios, invitaciones y atenciones pueden considerarse actos de soborno o corrupción y que estos pueden adoptar diversas formas, algunas bastante obvias y otras más ocultas e indistinguibles.

Por tanto, a modo de ejemplo, se muestran los típicos regalos y cortesías de negocio a la que pueden estar expuestos nuestros colaboradores:

- Dinero: dinero en efectivo, transferencias indirectas, préstamos sin intereses o a

interés reducido, remuneraciones inadecuadas;
- Beneficios no monetarios: billetes de avión, uso gratuito o con descuentos inadecuados de objetos, máquinas o vehículos, invitaciones a vacaciones gratuitas u oportunidades de compras con descuentos que generalmente no están disponibles, comidas gratuitas en restaurantes caros o de alta categoría;
- Activos y otros elementos de valor: bebidas espirituosas/licores de alto valor, joyas, aparatos electrónicos, entradas para eventos u otros activos;
- Invitaciones para viajes de negocios: Eventos de información sobre empresas o productos, ferias:
- Beneficios inmateriales: una pasantía para la hija de un socio comercial, beneficios relacionados con la reputación como en los periódicos o las redes sociales.

ENSYS espera que sus colaboradores eviten recibir regalos y cortesías de negocio ya que pueden ser perjudiciales si se piensa que se puede influir (o dar la impresión de influir) en el proceso de toma de decisiones de ENSYS. Sin embargo, en el caso que el colaborador después de una evaluación honesta de la situación determine recibir un regalo o cortesía de negocios, este deberá ser de un monto menor a S/.100, así mismo obligatoriamente deberá informar vía email al encargado de cumplimiento (cumplimiento@ensys.pe) para el control interno.

Es importante notar que los regalos y cortesías de negocio deben cumplir las siguientes características para considerarse apropiadas.
- Son socialmente adecuados dada la función y el estatus del destinatario, no generan ninguna dependencia u obligación por parte del destinatario, ni siquiera dan la apariencia de ello.
- Son transparentes o pueden hacerse transparentes, para garantizar este punto el personal asociado al regalo o cortesía de negocio deberá informar vía correo electrónico al encargado de cumplimiento (cumplimiento@ensys.pe) cada vez que se dé el caso para el control interno.
- No se refieren a funcionarios públicos, políticos o representantes o empleados de empresas e instituciones de propiedad pública.

En el caso que sea ENSYS a través de sus gerencias, quienes determinen hacer un regalo o cortesía de negocio a socios comerciales, esto se verá directamente con el encargado de cumplimiento y el comité de ética y cumplimiento para garantizar la idoneidad de la situación en post del cumplimiento de nuestras políticas y procedimientos.

4.8.19. Protección de datos

ENSYS cumple con las leyes y reglamentos de protección de datos en el país para garantizar que los datos personales no se utilizarán para ningún otro fin que no sea para el que se recogieron, tal y como estipula la normativa aplicable.

4.8.20. Gestión de riesgos

ENSYS ha implementado controles para gestionar los riesgos de asociados. Estos controles se mantienen, revisan y prueban periódicamente, plazo máximo de 12 meses, para asegurarse de que continúan siendo eficaces, siendo soportados por la matriz de riesgos al cumplimiento, el Manual de Prevención de Delitos y prácticas corruptas de la empresa y nuestras Políticas de cumplimiento entre otros.

4.9. Nuestra línea de ética y cumplimiento

ENSYS alienta a los proveedores/clientes a comunicar sus preocupaciones respecto a situaciones con falta de ética y/o sospecha de malas prácticas a la brevedad posible a través de la Línea ética y de cumplimiento de la empresa. Alguno de los casos que podrían presentarse son:

• Fraude
• Corrupción (incluido el soborno)
• Infracciones de las normas de la Compañía y de otros reglamentos
• Infracciones de este Código de Ética y conducta
• Negligencia grave

COPIA CONTROLADA

• Actos de Discriminación, No Inclusión o Acoso Sexual o Laboral
• Violación o riesgo de violación de los derechos humanos
• Daño o riesgo de daño ambiental
• Amenaza o riesgo de amenaza para la seguridad
• Daños o riesgos relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo

Las denuncias de irregularidades se reciben a través de la Línea la ética y cumplimiento en sus 3 posibles modalidades.

i. **Por correo electrónico: Cumplimiento@ensys.pe**

ii. **Por teléfono: De Lu. a Vi. de 9:30 am a 5:30 pm. al celular (+51)943359929**

iii. **Entrevista presencial: De Lu. a Vi. de 9:30 am a 5:30 pm**. En las oficinas de ENSYS sito en Calle Alicante 282. Urb. Higuereta Santiago de Surco, Atención: Margot Ocaña (encargado de cumplimiento).

A través de estas modalidades nuestros trabajadores, clientes y proveedores de ENSYS, así como terceros, pueden reportar o denunciar situaciones cuestionables o aparentemente cuestionables, comportamientos que aparenten estar o estén en contra de los lineamientos establecidos en el Manual de prevención de delitos y prácticas corruptas y en el código de ética de nuestra empresa.
El encargado de cumplimiento es el responsable del buen funcionamiento de la línea ética y del presente procedimiento correspondiente a las denuncias de irregularidades. En toda investigación se garantizarán los derechos a la intimidad, a la defensa y a la presunción de inocencia de las personas investigadas

COPIA CONTROLADA

4.10. Denuncias planteadas sin represalias

ENSYS se asegura de proteger y de no adoptar ninguna forma de represalia, directa o indirecta, contra sus trabajadores u otros externos que realizan de buena fe, los informes de irregularidades con base a dudas generadas sobre el cumplimiento de este Código de ética y cumplimiento.

4.11. Sanciones Disciplinarias

Las infracciones al presente Código de ética y conducta no serán toleradas, el trabajador que cometa alguna infracción deberá asumir las consecuencias de sus actos que, dependiendo de su gravedad, pueden ser distintas medidas disciplinarias de acuerdo a la legislación laboral vigente, una demanda por daños y perjuicios según la legislación civil, hasta sanciones más serias según la legislación penal. Depende de cada trabajador asegurarse de no incurrir en infracciones o incumplimientos. Es deber de cada trabajador familiarizarse con este Código, integrarlo a su comportamiento y tenerlo siempre presente al momento de la toma de decisiones. Las infracciones y sus respectivas sanciones disciplinarias que podrá imponer ENSYS en cada caso concreto:
I. Amonestación verbal. Es la medida correctiva que se aplica en casos de faltas de menor gravedad. Es aplicada por el jefe de área comunicada al área de RRHH.
II. Amonestación escrita. Es la medida correctiva que se aplica cuando hay reincidencia en faltas primarias o cuando la falta revista relativa gravedad. Es aplicada por el jefe de área con copia al área de RRHH.
III. Suspensión. Es la medida correctiva que suspende el contrato de Trabajo por un tiempo determinado, sin derecho a goce de remuneraciones, motivada por una falta laboral que revista mediana gravedad y/o ocasione perjuicio a la empresa o a los trabajadores. Es aplicada por el área de RRHH con conocimiento del jefe inmediato.
IV. Despido. Es la separación definitiva del colaborador por haber incurrido en alguna causa justa de despido, la que se aplicará en concordancia con el marco legal vigente y al presente Reglamento. Aplicada por el área de RRHH con conocimiento de la Gerencia General y jefe inmediato.

La gravedad de las infracciones la determinara el Encargado de Cumplimiento en conjunto con el Comité de ética y cumplimiento según la documentación del sistema de gestión de cumplimiento y las leyes estatales aplicables.

5. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Modificación /Actualización	Responsable	Proceso

COPIA CONTROLADA

6. ANEXO: Constancia de entrega del código de ética y conducta

Lima, ____ de _____ del _____

CONSTANCIA DE ENTREGA DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Yo……, identificado con DNI N° ……, dejo constancia que he recibido, leído, comprendido y cumpliré lo dispuesto en el documento "CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA" de la empresa ENSYS, en el ejercicio de mis funciones otorgadas por la empresa ENSYS S.A.C.

_____
Firma

Nombre:
D.N.I.: