



**CÓDIGO
DE
CONDUCTA
01/2020**

ÍNDICE

1. ACERCA DEL CÓDIGO	1
2. OBJETIVO	1
3. ALCANCE	2
4. COMPROMISOS:	2
5. CUMPLIMIENTO:.....	9
6. CUESTIONES SOBRE ESTE CÓDIGO DE CONDUCTA	9

1. ACERCA DEL CÓDIGO

Los principios y demás lineamientos sobre temas específicos definidos en el Código de Conducta de **Barring S.A.C** , que deben orientar en lo que respecta a las relaciones internas y externas de todos los colaboradores independientemente de sus atribuciones y responsabilidades, en conjunto y de forma integrada con las demás Políticas y lineamientos de la Organización. El conjunto de los colaboradores conforma la Organización, cuya cultura, afianzada en el Principio de la Confianza en el Ser Humano, presupone la práctica de las conductas fundamentadas en el Código de Conducta de **Barring S.A.C**, de acuerdo con el ejemplo dado por el presente Código, por todos sus colaboradores.

Además, **Barring S.A.C** entiende que los principios y demás lineamientos planteados en este Código también deben ser practicados por toda su cadena de valor. De este modo, se espera que todos los Clientes, Proveedores, Sociedades controladas o asociadas, o en las cuales participen como consorciadas Empresas que integran **Barring S.A.C**, divulguen dichos principios y lineamientos a todos sus colaboradores, y también que los traspasen a su respectiva red de suministro y Clientes, a fin de transmitir y garantizar que los principios éticos aquí mencionados sean efectivamente practicados.

2. OBJETIVO

El Código de Conducta de **Barring S.A.C** reúne los principios básicos que deben guiar nuestro actuar en el ejercicio de nuestras funciones. Nuestro objetivo es alcanzar el éxito demostrando, a nuestros socios, clientes, y colaboradores, que los servicios que reflejan la imagen de nuestra empresa se sustentan en nuestros valores.

Los colaboradores con elevados principios y valores personales y profesionales exponen lineamientos de conducta íntegros y asientan la imagen de **Barring S.A.C** dentro del entorno en el que nos desarrollamos.

3. ALCANCE

El Código de Conducta de **Barring S.A.C** alcanza a toda la estructura organizativa y funcional es decir, a sus Socios, Supervisores y colaboradores que presten servicios eventuales o no y desarrollen sus actividades en cada uno de los niveles organizativos bajo cualquier modalidad contractual como también a sus Clientes, Proveedores, Sociedades controladas o asociadas, o en las cuales participen como consorciadas Empresas que integran **Barring S.A.C**

4. COMPROMISOS:

a. Cumplimiento de la ley

Barring S.A.C y sus colaboradores cumplirán con todas las leyes aplicables al desarrollo de nuestras actividades.

Si un trabajador tuviera alguna duda acerca de la aplicación de cualquier requerimiento legal, deberá reportar dicha duda a su Supervisor o deberá buscar la asesoría del Departamento Legal.

Por lo tanto, los colaboradores deberán tratar de evitar, de manera diligente, cualquier conducta que pudiera ser interpretada como contraria a las leyes de cualquier jurisdicción en sus actividades.

El respeto de los derechos de propiedad de terceros es un elemento importante del cumplimiento de la legislación.

b. Regalos y Atenciones

Los colaboradores no ofrecerán ni proporcionarán a nombre de **Barring S.A.C** regalos costosos, atenciones o beneficios excesivos a terceros, ni se valdrán del cargo que ocupan para obtener beneficios personales de aquellas personas que realizan o buscan hacer negocios con **Barring S.A.C**, o de otros trabajadores.

Los colaboradores cuyas obligaciones así lo ameriten podrán efectuar regalos modestos o podrán hacer favores o atenciones, en la medida que se cumpla Condición:

- Que después pasaran a ser objeto de atención pública, que no perjudiquen la imagen de **Barring S.A.C** ni de las personas que los reciben.

c. Soborno

Barring S.A.C y sus colaboradores no darán ni ofrecerán sobornos ni compensaciones a funcionarios públicos, sus familias o socios.

Ni **Barring S.A.C** ni ninguno de sus colaboradores efectuarán pagos, bajo ninguna circunstancia, a ningún funcionario del gobierno por la emisión de permisos u otros derechos de importancia o para evitar que se aplique sanciones en contra de **Barring S.A.C**. Algunas veces, los funcionarios públicos pueden no estar en condiciones de cumplir con sus obligaciones sin ayuda debido a la falta de recursos.

d. Aportes políticos

Está prohibido utilizar los fondos, propiedades, bienes o servicios de **Barring S.A.C** para efectuar aportes a partidos políticos, candidatos, campañas o referéndum, a menos que se obtenga la autorización por escrito de la Gerencia General.

Los aportes comprenden dinero o cualquier objeto de valor, Como bienes, servicios, préstamos, atenciones excesivas, viajes y el uso de las instalaciones o activos de la **Barring S.A.C.**

e. Negociaciones de buena fe

Los colaboradores actuarán en todo momento de buena fe en el desarrollo de las actividades de **Barring S.A.C.** y se comportarán de manera tal que promuevan el respeto mutuo.

No se aceptará comportamientos falsos o engañosos para favorecer los intereses de **Barring S.A.C.**, requiere que sus colaboradores observen las políticas de la **Barring S.A.C**

f. Conflictos de intereses.

Los colaboradores deberán realizar su mejor esfuerzo para evitar cualquier situación en la que sus intereses personales entren en conflicto o pareciera que entran en conflicto con sus obligaciones ante **Barring S.A.C.** Si el conflicto no se pudiera evitar, el colaborador deberá reportarlo a su supervisor por escrito y deberá evitar participar en cualquier decisión acto relacionado con el mismo.

Los colaboradores deberán evitar adquirir cualquier interés o participar en cualquier actividad que pudiera tender a:

- Privar a **Barring S.A.C.** del tiempo o la atención necesarios para cumplir con sus obligaciones de manera adecuada;

- Crear una obligación o distracción que afectara su juicio capacidad de actuar únicamente en beneficio de los intereses de **Barring S.A.C.**

Los empleados no deberán:

- Hacer negocios con parientes, a nombre de **Barring S.A.C.**
- Contratar a un pariente o a un amigo personal cercano a otros colaboradores de **Barring S.A.C.**
- Adquirir o mantener una participación financiera, ya sea en forma directa o indirecta, en otros negocios que pudieran ofender a influir en las decisiones que se tome y que afecten a **Barring S.A.C.**; ni dedicarse a actividades personales o comunitarias en las que se pudiera producir un conflicto con los mejores intereses de **Barring S.A.C.**
- Todo colaborador que tenga responsabilidad ejecutiva o Gerencial deberá asegurarse que las acciones y decisiones tomadas dentro de su respectiva área de responsabilidad estén libres de la influencia de intereses que pudieran ser considerados, de manera razonable, como que están en conflicto con los intereses de **Barring S.A.C.**
- No sólo se deberá evitar los conflictos reales, sino también los menores indicios de conflicto.
- Si se obtuviera beneficios financieros personales del uso o al uso de los bienes de **Barring S.A.C.** o de información que sea confidencial para los negocios de la Empresa, el empleado deberá dar cuenta a **Barring S.A.C.** de tal beneficio.

g. Confidencialidad.

A menos que hayan sido previamente publicados, los registros, informes, documentos, dispositivos, procesos, planes, métodos e instrumentos de **Barring S.A.C.** son considerados privados y confidenciales por **Barring S.A.C.**, y los colaboradores están prohibidos de revelar información relacionada con tales asuntos sin antes obtener la autorización apropiada correspondiente. Asimismo, la confidencialidad de la información obtenida de proveedores, clientes y otros en el curso de las operaciones será respetada de acuerdo con las disposiciones de confidencialidad de los acuerdos aplicables.

Los clientes, proveedores, colaboradores y el público deberán contar con la información sobre **Barring S.A.C.** que sea necesaria para poder juzgar de manera adecuada sus actividades. Los artículos y comentarios para publicaciones externas que contengan información relacionada a negocios o actividades de **Barring S.A.C.**, que no sean los elaborados por la Gerencia en el desarrollo normal de sus actividades, requieren aprobación previa del Directorio.

No se utilizará la información confidencial obtenida de proveedores, clientes, salvo de conformidad con los contratos pertinentes.

h. Utilización de información privilegiada

La información importante que obtenga un colaborador, que no sea de dominio público, no será revelada a terceros ni tampoco será utilizada para obtener ganancias financieras personales.

El uso indebido de información confidencial constituye una violación de las leyes de valores y de la política de **Barring S.A.C.**

La información confidencial a la que los colaboradores de **Barring S.A.C.** pudieran tener acceso incluye información relacionada con descubrimientos importantes, ventas o ganancias, información relacionada con contratos importantes.

i. Discriminación y acoso

Los colaboradores apoyarán y promoverán la política de **Barring S.A.C.** de proporcionar un ambiente de trabajo en el que las personas sean tratadas con respeto, cuenten con igualdad de oportunidades en base a sus méritos y se mantengan libres de toda forma de discriminación y acoso.

No se tolerará prácticas discriminatorias o acoso a ningún nivel dentro **Barring S.A.C.** ni en ningún momento a lo largo de la relación laboral. Los trabajadores pueden estar seguros que se respetará su dignidad y se protegerá sus derechos. Los colaboradores tienen derecho a no ser objeto de acoso sexual o de cualquier todo tipo de acoso personal, obligación a realizar un trabajo inseguro, chantaje laboral, racismo...etc. que afecten a la labor responsable y segura del trabajador.

j. Desarrollo sostenible

Barring S.A.C. y sus colaboradores están comprometidos con el desarrollo sostenible.

Desarrollo sostenible implica un nivel de desarrollo que satisfaga las necesidades de las generaciones actuales sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.

La aplicación del concepto de desarrollo sostenible requiere un buen equilibrio entre la política de protección de la salud humana y el ambiente natural, y la necesidad de llevar a cabo operaciones económicas.

k. Responsabilidad social

Barring S.A.C. y sus colaboradores están comprometidos con la responsabilidad social con su comunidad a quien pertenece:

- Respetarán la cultura, tradiciones y valores tanto de las personas como de los grupos afectados por nuestras operaciones.
- Reconocerán a las comunidades como grupos de interés se comprometerán a realizar procesos de consulta comunicación.

I. Relaciones con Proveedores

La identificación y la contratación de proveedores de productos o prestadores de servicios de cualquier naturaleza, deben siempre tener por finalidad el mejor interés de la Empresa y estar identificadas por criterios técnicos y profesionales, tales como competencias, calidad, cumplimiento de plazo, precio, estabilidad financiera, etc.

Queda prohibida la realización de negocios con proveedores o prestadores de servicio de dudosa reputación, o que no respeten las normas y las exigencias obrantes en el presente Código de Conducta de **Barring S.A.C.**

m. Otras políticas de Barring S.A.C.

Barring S.A.C. requiere que sus colaboradores actúen de manera diligente en el cumplimiento de las políticas internas.

Barring S.A.C. ha establecido políticas con respecto a los procesos comerciales, como por ejemplo políticas sobre **fondos económicos**, manejo de ofertas, informes de gastos, y similares.

Se espera que los supervisores estén familiarizados con todas las políticas aplicables a la conducción de las actividades de las áreas a su cargo y que se aseguren que las mismas sean observadas en todo momento.

5. CUMPLIMIENTO:

Los colaboradores que se percaten de una posible violación del código deberán reportar inmediatamente el hecho a la Gerencia General, y a la Administración. En caso se sospeche de fraude, los trabajadores podrán reportar el hecho a los auditores internos de **Barring S.A.C.**

Cualquiera que tome represalias o amenace con tomar represalias contra un trabajador por reportar una violación al código será despedido de inmediato.

El Departamento Legal deberá investigar la posible violación del código. Si después de la investigación pertinente se determina que se ha violado el código, se establecerá las sanciones luego de hacer la consulta al Administrador. Dichas sanciones incluirán despido con causa justificada. En caso la violación involucrará un hecho ilegal, deberá ser reportada a las autoridades pertinentes.

6. CUESTIONES SOBRE ESTE CÓDIGO DE CONDUCTA

Cada Integrante de la Organización debe recibir una copia completa del Código de Conducta y, si fuere necesario, procurar la total aclaración de sus disposiciones con el Líder directo, con el Líder de este último y así sucesivamente, hasta que considere haber obtenido la comprensión necesaria para moderar su conducta como Integrante de la Organización, debiendo, en este momento, registrar que está plenamente informado sobre esto.

De un modo general, las cuestiones éticas no las crean personas que las enfrentan. Las mismas surgen, frente a las personas, en función de la diversidad de situaciones que se presentan en las acciones personales y profesionales.

Las definiciones que contiene el presente Código permiten evaluar e identificar gran parte de estas situaciones, para evitar comportamientos considerados no éticos, pero no detallan, necesariamente, todas las situaciones.

No buscar la total aclaración de las dudas, o ignorar la acción cuestionable propia o de terceros que hayan reflexionado sobre la Organización, ya sea por omisión o que aleguen desconocimiento de su naturaleza, no es una conducta aceptable.

Así, en caso de surgir dudas sobre cuál conducta se debe adoptar o en caso que tenga conocimiento de violaciones a este Código o a sus desgloses, por parte de cualquier persona, el Integrante no podrá abstenerse y deberá comunicar el asunto a su Líder directo de forma abierta y sincera.

Si la duda fuere relativa a los aspectos legales de una conducta, la misma debe ser dirigida al Responsable Jurídico de la **Barring S.A.C.**

En caso de que exista alguna incomodidad en el posicionamiento explícito o, en caso que el Integrante tenga fuertes razones para mantener el anonimato en el relato de violación a este Código, podrá utilizar el canal Línea de Ética y contar con el apoyo de herramientas como correo electrónico y línea de teléfono gratuita, como se describe a continuación.

El canal Línea de Ética se encuentra disponible de **Barring S.A.C.** para que sus Integrantes, Terceros, Proveedores, Clientes y demás Colaboradores puedan, de forma segura y responsable, brindar información para mantener los ambientes corporativos seguros, éticos, transparentes y productivos.

La práctica de la delegación planificada en la Organización demanda de cada Integrante, y en especial de los Líderes de la Organización, no solo ser sino parecer.



Declaración Jurada de Conocimiento

Por el presente documento yo _____ de nacionalidad _____ con documento de identidad N° _____ en mi condición de trabajador de la **BARRING S.A.C.**, declaro bajo juramento lo siguiente:

Primero.- Con la firma del presente documento deo constancia de haber recibido por parte de _____ en su calidad de representante de **BARRING S.A.C.**, bajo el cargo de _____ una copia del **Código de Conducta**.

Segundo.- Asumo las responsabilidades y obligaciones indicadas en dicho documento, expresando mi compromiso de cumplir fielmente con todas las disposiciones, requisitos y normas que contienen.

Libremente, me ratifico en todo lo expresado, por tanto, procedo a firmar la presente declaración sin estar bajo amenaza o influencia de alguna persona.

Ciudad de _____, a los _____ días del mes de _____ del 20____.

Firma