

ROGGIO

Perú

BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.

**Código de Ética
y Conducta Empresarial**

 ROGGIO Perú BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	Fecha:	19/11/2024
		Versión:	00
		Página:	2 de 39

RESPONSABLES	FECHA	SELLO Y FIRMA
ELABORADO:	19/11/2024	BENITO ROGGIO E HIJOS S.A. SUCURSAL DEL PERÚ  ADOLFO CHUMBIAUCA CONTRALORIA
REVISADO:	19/11/2024	BENITO ROGGIO E HIJOS S.A. SUCURSAL DEL PERÚ  JOHANNA CRISTOBAL P. OFICIAL DE CUMPLIMIENTO
APROBADO:	19/11/2024	BENITO ROGGIO E HIJOS S.A. SUCURSAL DEL PERÚ  JOHANNA CRISTOBAL P. OFICIAL DE CUMPLIMIENTO



-
- Es responsabilidad de los usuarios asegurarse de utilizar la versión vigente.
 - Prohibida su reproducción y/o difusión parcial o total sin autorización.

 ROGGIO Perú BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	Fecha:	19/11/2024
		Versión:	00
		Página:	3 de 39

CONTENIDO

Palabras del Representante Legal.....	5
1. Introducción.....	6
2. Ámbito de aplicación.....	6
3. Nuestra misión, visión y valores.....	6
4. Definiciones.....	7
5. Cumplimiento Normativo	9
5.1. Principios de actuación:	10
6. Cumplimiento de los Principios Éticos	10
6.1. El Oficial de Cumplimiento	10
6.2. Relaciones entre Colaboradores Internos	12
6.2.1. Derechos Humanos	12
6.2.2. Diversidad, Inclusión y no Discriminación	12
6.2.3. Igualdad de Oportunidades	13
6.2.4. Fomento a la Profesionalización	13
6.2.5. Seguridad Laboral	13
6.2.6. Consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas	14
6.2.7. Actuación en representación de BRH	14
6.2.8. Acoso e Intimidación	14
6.2.9. Capacitación	14
7. Debida Diligencia hacia Terceros	16
8. Relaciones con Accionistas	16
9. Relación con Proveedores y Contratistas	17
10. Relación con Clientes	17
11. Relación con los Sindicatos	18
12. Conflictos de Interés y Riesgo de Influencia Indebida	18
13. Anticorrupción	19
14. Competencia	21
15. Tratamiento de Información	22
15.1. Transparencia y Accesibilidad de la Información	22
15.2. Información Privilegiada	22
15.3. Integridad de la Información Financiera	23
15.4. Confidencialidad de la Información	23
15.5. Protección de Datos Personales	24
16. Prevención de Lavado de Dinero	26

-
- Es responsabilidad de los usuarios asegurarse de utilizar la versión vigente.
 - Prohibida su reproducción y/o difusión parcial o total sin autorización.

 ROGGIO Perú BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	Fecha:	19/11/2024
		Versión:	00
		Página:	4 de 39

17. Uso Correcto de Bienes de BRH	26
18. Derechos de Propiedad Intelectual	28
19. Medio Ambiente	28
20. Responsabilidad Social Empresarial	29
21. Implementación y Control	29
22. Canal de Inquietudes / Denuncias	30
23. Investigación de Hechos Denunciados	31
23.1. Incumplimiento	31
23.2. Ausencia de represalias	31
23.3. Confidencialidad	31
24. Responsabilidad Respecto al Código de Ética	32
ANEXO A	35
ANEXO A - BIS	36
ANEXO B	37
ANEXO C	38
ANEXO D	39

 BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	Fecha:	19/11/2024
		Versión:	00
		Página:	5 de 39

Palabras del Representante Legal

Nuestro compromiso es alto, y nos exige poner en práctica valores esenciales de respeto, honestidad e integridad.

El presente Código de Ética y Conducta Empresarial materializa nuestros principios éticos, unifica criterios, delinea procedimientos, y establece un marco de referencia para una actuación íntegra, con el fin de guiar las decisiones correctas con apego a nuestros valores, definiendo los lineamientos y estándares de integridad y transparencia a los que debemos ajustarnos.

Creemos que los comportamientos éticos de todos los colaboradores de todos los niveles de BRH, sin excepción, son parte fundamental de los valores que, junto con la integridad y la transparencia son los pilares fundamentales de BRH.

Queremos remarcar que el presente Código de Ética es de lectura obligatoria y comprensión para todos los colaboradores y debe comprometerlos en su implementación y guía en las actividades diarias. Los invito, por lo tanto, a leer el Código de Ética y a familiarizarse con las otras políticas, manuales y guías de BRH, con las cuales usted trabaja.

Nuestros directivos y gerentes también tienen la responsabilidad de promover los principios recogidos en este Código de Ética y de fomentar una cultura que valore la conducta ética más elevada en todos los miembros del equipo.

Nuestro compromiso de hacer lo correcto depende de su capacidad de atender cualquier sospecha de incumplimiento de este Código con celeridad y respeto. Si cree que se ha producido una infracción legal o ética, debe informar de ello a su superior jerárquico, al Oficial de Cumplimiento, o bien a través del canal de denuncias.

Gracias por tomarse el tiempo necesario para leer, comprender y cumplir con este Código de Ética y Conducta Empresarial. La honestidad, la equidad y la integridad son factores claves de nuestra cultura y de nuestro éxito futuro.

Atentamente,

Gerente General

-
- Es responsabilidad de los usuarios asegurarse de utilizar la versión vigente.
 - Prohibida su reproducción y/o difusión parcial o total sin autorización.

 ROGGIO Perú BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	Fecha:	19/11/2024
		Versión:	00
		Página:	6 de 39

1. Introducción

BENITO ROGGIO E HIJOS S.A. SUCURSAL DEL PERÚ (“BRH”), ha desarrollado una amplia experiencia y sólida trayectoria en brindar servicios de Diseño y Construcción de obras civiles; viales, ferroviarias, hidráulicas, saneamiento y sus obras complementarias. Desde el estudio de los proyectos previos a la presentación de las ofertas hasta la recepción de las obras. Comprende esto las obras en sí mismas y los procesos de apoyo.

Nuestro fin y nuestros valores forman la base de nuestra cultura, una cultura que se origina en la responsabilidad, la gestión del riesgo, la disciplina y a actuar en forma conjunta como equipo para prestar servicios eficientemente. Todo esto se une como motor del crecimiento responsable.

2. Ámbito de aplicación

El presente Código de Ética es aplicable de acuerdo a BRH siendo razonablemente aplicable con relación a diferentes realidades sociales, políticas culturales, económicas de los distintos países en que operan.

El Código de Ética se aplica a todos los Colaboradores Internos y Externos de BRH. Asimismo, se procurará que los Colaboradores Externos que interactúen con BRH, tales como socios, proveedores, clientes, contratistas y subcontratistas, respeten y apliquen, los principios contenidos en este Código de Ética.

3. Nuestra misión, visión y valores

Nuestra experiencia y sólida trayectoria en construcción, servicios y fabricación, brindan respaldo y capacidad de gestión, sobre la base de la filosofía de trabajo y el compromiso con la gente, valores que se transmiten desde nuestros orígenes y que forman parte de la impronta de BRH

Nuestra visión, misión y valores son:

- ❖ **Visión:** Ser empresa líder en Construcción de obras civiles; viales, ferroviarias, hidráulicas, y sus obras complementarias, basado en exigentes criterios de calidad e innovación, garantizando a sus clientes un servicio de excelencia.

 ROGGIO Perú BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	Fecha:	19/11/2024
		Versión:	00
		Página:	7 de 39

❖ **Misión:** Prestar servicios de su especialidad con los más altos niveles de calidad, seguridad, cumplimiento y rentabilidad, para la plena satisfacción de sus clientes y el cumplimiento de su responsabilidad social y empresarial.

❖ **Valores:** Son valores de BRH:

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Solidaridad
- Lealtad y Fidelidad
- Cumplimiento
- Seriedad
- Calidad
- Eficiencia
- Confianza
- Ética

4. Definiciones

- **BRH:** Benito Roggio e Hijos S.A. Sucursal del Perú.
- **Código de Ética:** Código de Ética y Conducta Empresarial de BRH.
- **Compañía:** Entidad legal que representa una asociación de personas, ya sean natural, legal o una mezcla de ambas, con un objetivo específico.
- **Colaboradores Internos:** Gerentes y empleados (ya sea que formen parte de su planta permanente o semipermanente o se trate de personal temporal, pasantes o empleados contratados) de BRH, con independencia de su nivel jerárquico y de su ubicación geográfica.
- **Colaboradores Externos:** Parte externa con la que la organización tiene o planifica establecer, algún tipo de relación comercial.
- **Colaboradores:** Incluye a “Colaboradores Internos” y a “Colaboradores Externos”.
- **Sector Público:** Incluye tanto el Sector Público nacional, provincial, regional o distrital, organismos interjurisdiccionales, entes en los que el Estado en cualquiera de sus niveles tenga participación y organizaciones internacionales.

 BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	Fecha:	19/11/2024
		Versión:	00
		Página:	8 de 39

- **Funcionario Público:** Incluye a todos los funcionarios o empleados de un departamento, agencia o repartición del Estado, y a toda persona que participe accidental o permanentemente en el ejercicio de funciones públicas, de manera remunerada u honoraria, sea por elección popular o por nombramiento de autoridad competente; a todo funcionario o empleado de oficinas de permisos, autorizaciones y licencias, funcionarios aduaneros, candidatos a cargos públicos y funcionarios de organizaciones públicas internacionales. Igual tratamiento se les dará a familiares o asociados directos de esas personas.
- **Subsidiaria:** Significa, con respecto a una persona, cualquier otra persona respecto de la cual dicha persona sea la propietaria, en forma directa o indirecta, de más del 50% de los derechos de voto de las acciones con derecho de voto en circulación de dicha otra persona, o derechos a tomar decisiones en aquellos casos de participaciones no representadas en acciones.
- **Prácticas Ilícitas:** Se refiere a todos los delitos previstos en el artículo 1 de la Ley N° 30424 y sus modificatorias, Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas en el proceso penal, su reglamento DS N° 002-2019-JUS, en el código penal, Decreto Legislativo N° 1106, en la Ley de Represión de conductas Anticompetitivas, Decreto Legislativo N° 1034, y en sus modificatorias o normas complementarias, así como en otras leyes que sobre dichas materias sean aplicables en otros países en lo que operamos.
- **Soborno:** Oferta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de una ventaja indebida de cualquier valor (que puede ser naturaleza financiera o no financiera), directamente o indirectamente, e independiente de su ubicación, en violación de la ley aplicable, como incentivo o recompensa para que una persona actúe o deje de actuar en relación con el desempeño de las obligaciones de esa persona.
- **Información confidencial:** Información que no se ha hecho pública que podría ser de utilidad para los competidores o cuya divulgación podría ocasionar un perjuicio a BRH, a sus accionistas o a sus clientes.

 ROGGIO Perú BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	Fecha:	19/11/2024
		Versión:	00
		Página:	9 de 39

5. Cumplimiento Normativo

En BRH desarrollamos nuestras actividades de acuerdo con la legislación vigente en el país.

Todo colaborador debe observar y cumplir siempre las disposiciones legales que se les aplica para el desempeño de sus funciones profesionales, requiriendo; en su caso, la información necesaria a su superior jerárquico. En el caso de los colaboradores Internos, dicha responsabilidad abarca la adopción de las medidas pertinentes al tomar conocimiento de irregularidades practicadas por terceros, que puedan comprometer los intereses de BRH.

La reputación de BRH está marcada sustancialmente por la presencia, el trabajo y la conducta de cada miembro, y todo comportamiento inapropiado puede perjudicar la reputación de BRH y afectar de manera negativa a sus intereses, su imagen pública y su prestigio.

Además de cumplir con la ley, debemos adherirnos a todos los estándares que se delinear en el presente Código de Ética. BRH se esfuerza por llevar a cabo todas sus actividades empresariales de conformidad con los estándares más elevados de integridad y de conducta ética empresarial, aun cuando ello pueda implicar perder un negocio o ganancias en el corto plazo.

Ningún colaborador ayudará conscientemente a terceros en la violación de cualquier ley, ni colaborará con ellos en acciones que comprometan el principio de legalidad o que puedan, de ser conocidas, dañar la reputación de BRH o enviar señales erróneas a los mercados, o perjudicar la relación con los clientes, proveedores, o las autoridades públicas, entre otros.

Debemos ser transparentes y honestos en nuestras relaciones con nuestros clientes, los Funcionarios Públicos, nuestros proveedores y contratistas, competidores, y el público en general. Nunca debemos aprovecharnos indebidamente de nadie a través de la manipulación, el engaño, la ocultación o el abuso de información privilegiada, ni a través de la tergiversación de hechos materiales, ni ninguna otra práctica intencional parecida. Tampoco debemos facilitar ni participar en Prácticas Ilícitas junto con otras personas. La integridad y el cumplimiento de las normas son responsabilidad de todos los que formamos parte de BRH.

-
- Es responsabilidad de los usuarios asegurarse de utilizar la versión vigente.
 - Prohibida su reproducción y/o difusión parcial o total sin autorización.

 ROGGIO Perú BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	Fecha:	19/11/2024
		Versión:	00
		Página:	10 de 39

5.1. Principios de actuación:

- Cumplir con la legislación vigente y con la normativa interna, actuando de conformidad con los valores y el Código de Ética.
- Promover una cultura de lucha contra la corrupción aplicando, en su máxima expresión, el principio de “tolerancia cero” frente a la corrupción.
- Facilitar los recursos humanos y materiales necesarios para que, de manera eficaz, se pueda llevar a cabo la labor de promoción de los valores y principios recogidos en el Código de Ética, así como implementar los medios de prevención y detección de Prácticas Ilícitas.
- Analizar e investigar, con la mayor celeridad posible, cualquier denuncia sobre una conducta contraria al Código de Ética, o a la normativa externa e interna, aplicando los principios de confidencialidad, no represalia y protección de datos de carácter personal a todas las personas afectadas por el proceso de investigación, con especial atención respecto a la persona denunciante y denunciada.
- Dar la adecuada capacitación continua sobre ética y cumplimiento, sea de manera presencial o mediante el método e-learning, a todos los Colaboradores de BRH, prestando especial atención a la lucha contra el fraude, soborno y corrupción.
- Imponer las medidas disciplinarias correspondientes a las personas responsables de conductas corruptas o contrarias al Código de Ética, y a quienes, con su comportamiento, encubran u obstaculicen la investigación o el esclarecimiento de hechos presuntamente delictivos.

6. Cumplimiento de los Principios Éticos

BRH se obliga al cumplimiento de los principios éticos delineados en el presente Código de Ética, y se comprometen firmemente a garantizar su implementación en todas sus actividades, en todos los niveles.

6.1. El Oficial de Cumplimiento

BRH tiene un Oficial de Cumplimiento, designado por el Gerente General con un mandato de un (1) año (que puede ser renovado sucesivamente), que lleva a cabo la implementación y ejecución de los principios reconocidos en el presente Código de Ética.


-
- Es responsabilidad de los usuarios asegurarse de utilizar la versión vigente.
 - Prohibida su reproducción y/o difusión parcial o total sin autorización.

 ROGGIO Perú BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	Fecha:	19/11/2024
		Versión:	00
		Página:	11 de 39

El Oficial de Cumplimiento también asume la función de auditoría interna, que incluye asuntos contables y la supervisión de los procedimientos internos. El Oficial de Cumplimiento reporta periódica y directamente al Gerente General.

El Oficial de Cumplimiento desempeña, entre otras, las siguientes funciones:

- Verificar la realización de un análisis periódico (por lo menos una vez al año) de los riesgos que asume BRH y clasificarlos según su naturaleza; ello en miras a determinar la adecuación actual y permanente del programa de cumplimiento y del código de ética, proponiendo al Gerente General las acciones de mejora que resultaren necesarias.
- Monitorear y evaluar en forma continua (por lo menos, una vez al año) la efectividad del programa de cumplimiento y del código de ética de BRH, pudiendo a tales efectos realizar auditorías de dicho programa, encuestas a integrantes de BRH o a colaboradores externos, confeccionar estadísticas sobre el funcionamiento de los canales internos de denuncia o acerca del resultado de las investigaciones.
- Estudiar la información que se le presente sobre cuestiones relativas al cumplimiento de estos principios.
- Verificar la aplicación de los procedimientos necesarios para asegurar el nivel de cumplimiento de los colaboradores internos.
- Analizar las denuncias de incumplimiento del código de ética que llegaren a su conocimiento a través de los canales internos de denuncia o por cualquier otro medio, encontrándose facultado para desestimar una denuncia si la misma no revistiera la mínima seriedad o fuere sostenible su falta de verosimilitud o, alternativamente, decretar el comienzo de las tareas investigativas y determinar las medidas disciplinarias del caso.
- Tomar las acciones necesarias para asegurar que los colaboradores de BRH cuenten con un nivel de capacitación apropiado.
- Verificar la realización del control de diligencias de los socios de negocio por parte del área de Logística y Comercial.
- Alertar al Gerente General, cuando corresponda, sobre operaciones inusuales o sospechosas.
- Desarrollar planes de trabajo para la mejor implementación del código de ética.

 ROGGIO Perú BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	Fecha:	19/11/2024
		Versión:	00
		Página:	12 de 39

- Emitir informes periódicos sobre su gestión al Gerente General.
- Atender los requerimientos de las autoridades de manera oportuna.
- Elaborar y desarrollar un plan de capacitación para los colaboradores en conjunto con el área de capacitaciones.
- Proporcionar asesoramiento y orientación al personal sobre el sistema de gestión antisoborno y las cuestiones relacionadas con el soborno.

6.2. Relaciones entre Colaboradores Internos

En BRH, la gestión de los recursos humanos y las relaciones entre sus colaboradores internos parten siempre del respeto a la dignidad de las personas, y están basadas en los principios de confianza y respeto mutuo, propiciando así situaciones de trabajo productivas y beneficiosas. Si bien se reconoce y se respeta los derechos de los Colaboradores Internos de BRH de socializar libremente con otras personas en su lugar de trabajo, también se debe procurar que esas relaciones no afecten negativamente al desempeño laboral, la capacidad de supervisar a otras personas o el ambiente laboral.

6.2.1. Derechos Humanos

Tenemos el compromiso de respetar y promover los derechos humanos, teniendo como referencias concretas la Declaración Universal de los Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948, los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos del 16 de junio de 2011 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU de 2015. También adoptamos una política de tolerancia cero que prohíbe la esclavitud o la trata de personas para cualquier fin.

6.2.2. Diversidad, Inclusión y no Discriminación

Promovemos la diversidad y la inclusión buscando atraer talento diverso que tenga los mismos derechos y oportunidades. La selección y promoción de sus colaboradores internos estarán siempre basadas en las aptitudes, la idoneidad, el compromiso con los valores de BRH, la dedicación y el desempeño, sin discriminación alguna. Por ello, no toleramos ningún trato discriminatorio a las personas por ningún motivo, sea origen, raza, estado civil, edad, opiniones, género, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, clase social o

 ROGGIO Perú BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	Fecha:	19/11/2024
		Versión:	00
		Página:	13 de 39

económica, condición de salud, situación familiar, embarazo, identidad sexual, capacidad diferente, enfermedad, nacionalidad o estatus migratorio.

6.2.3. Igualdad de Oportunidades

En BRH, nos comprometemos a la diversidad de orígenes y experiencias para lograr un mayor valor en el trabajo que se realiza día a día. No tomamos decisiones de empleo sobre la base de características personales ajenas a los requisitos inherentes al puesto de trabajo, basando las relaciones de empleo en la igualdad de oportunidades y trato justo, y no discriminando en ningún aspecto, incluido la contratación, remuneración (salarios y prestaciones), condiciones de trabajo y términos de empleo, acceso a capacitación, asignación de puestos, promoción, despido o jubilación y prácticas disciplinarias.

6.2.4. Fomento a la Profesionalización

En BRH, el éxito depende de la calidad y eficacia de sus colaboradores. Tenemos un compromiso sólido para facilitar los medios para contribuir al aprendizaje y la formación de nuestros colaboradores, a la actualización de sus conocimientos y competencias con el fin de asegurar que el trabajo en BRH sea un espacio de creación y realización, generando un valor agregado a los clientes, a los accionistas y a la sociedad en general.

6.2.5. Seguridad Laboral

BRH promoverá una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo y la adopción de medidas preventivas, garantizando el cumplimiento de la normativa vigente en cada país. Los colaboradores internos deben cumplir con todas las normas y prácticas de seguridad y asumir responsabilidad por tomar las precauciones necesarias para proteger a sus compañeros y a los demás miembros de BRH. Es fundamental crear y mantener lugares de trabajo, seguros y saludables con el fin de proporcionar y mantener un ambiente de trabajo adecuado. Los colaboradores internos son también responsables de denunciar inmediatamente accidentes, prácticas o condiciones inseguras en el lugar de trabajo al superior inmediato a cargo del departamento u oficina correspondiente.

-
- Es responsabilidad de los usuarios asegurarse de utilizar la versión vigente.
 - Prohibida su reproducción y/o difusión parcial o total sin autorización.

 ROGGIO Perú BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	Fecha:	19/11/2024
		Versión:	00
		Página:	14 de 39

6.2.6. Consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas

BRH está comprometido a brindar y mantener un ambiente de trabajo seguro y exento de drogas, que aliente la productividad y servicio de calidad a nuestros clientes. Por lo tanto, la posesión, el uso o el estar bajo influencia del alcohol o de drogas en el lugar de trabajo está prohibido y sujeto a acciones disciplinarias. Asimismo, está prohibido llevar a cabo negocios de BRH o representar a BRH, mientras los colaboradores internos se encuentren bajo la influencia de alcohol o drogas.

6.2.7. Actuación en representación de BRH

Cualquier trabajo o actividad que se realice en representación de BRH, o con la utilización de su nombre o instalaciones debe ser aprobado previamente por su superior, excepto cuando esté implícito en la función que cumple.

Los colaboradores internos no deben aceptar ningún cargo en otras compañías o entidades en horarios que coincidan con su trabajo en BRH, como tampoco deben aceptar cargos en compañías que sean competencia de BRH. Las excepciones solo pueden ser admitidas en casos especiales.

6.2.8. Acoso e Intimidación

Cualquier comportamiento o acción que pueda infringir el derecho de no ser acosado o intimidado y, en concreto, cualquier forma de acoso o intimidación, es inaceptable. Promovemos la creación de un lugar de trabajo sin acosos ni intimidaciones.

Por ello, no se tolerará ningún tipo de acoso sexual, tanto internamente como en lo que respecta a nuestra relación profesional con terceros.

6.2.9. Capacitación

El Oficial de Cumplimiento es responsable de organizar programas de capacitación y formaciones, al menos una vez al año, para que cada colaborador interno conozca los principios y valores contenidos en el presente Código de Ética. Todo nuevo colaborador interno seguirá una capacitación inicial sobre los principios de integridad recogidos en el presente Código de Ética como parte de su inducción. Los colaboradores internos deben firmar la **Declaración de Compromiso y Cumplimiento del Código de Ética y Conducta Empresarial**

-
- Es responsabilidad de los usuarios asegurarse de utilizar la versión vigente.
 - Prohibida su reproducción y/o difusión parcial o total sin autorización.

 ROGGIO Perú BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL		Fecha:	19/11/2024
			Versión:	00
			Página:	15 de 39

(Interno) (Anexo A y Anexo A Bis) una vez que lo hayan recibido y leído. Los Colaboradores Externos también deben firmar la **Declaración de Compromiso y Cumplimiento del Código de Ética y Conducta Empresarial (Terceros)** (Anexo B) una vez que lo hayan recibido y leído. El Oficial de Cumplimiento a través del área de Recursos Humanos mantiene un registro de las declaraciones firmadas. El Oficial de Cumplimiento puede adaptar el nivel y la modalidad de la capacitación en función de las tareas y responsabilidades de los colaboradores internos en cuestión. En términos generales, las capacitaciones tienen por objeto alertar a los colaboradores internos sobre los riesgos de cumplimiento específicos a sus funciones o sectores en los que operan.

Las capacitaciones son obligatorias para todos los colaboradores internos, con independencia de su nivel jerárquico, quienes deben firmar la **Declaración de Cumplimiento de la Capacitación** (Anexo C) después de cada taller. El Oficial de Cumplimiento a través de la Gerencia de Recursos Humanos, mantiene un registro con las capacitaciones otorgadas a cada colaborador interno en el que constarán las fechas y los contenidos de cada formación.

Las capacitaciones se pueden realizar en formato *e-learning* u otro formato de formación alternativo, en el caso de que el colaborador interno no disponga de los medios informáticos necesarios, y serán coordinadas por la Gerencia de Recursos Humanos.

En función a la importancia de la capacitación, el Oficial de Cumplimiento se debe reunir con los colaboradores internos para obtener una retroalimentación de dicha capacitación, trabajando en base al diálogo y la discusión de temas que surjan de la misma, y de esta manera el Oficial de Cumplimiento se asegurará la efectiva comprensión e internalización por parte de los colaboradores internos.

Asimismo, luego del dictado de cada capacitación, en los casos en que no haya reuniones con el Oficial de Cumplimiento, se deben realizar encuestas de satisfacción, ya sea a través del formato *e-learning* u otro formato alternativo, para evaluar críticamente la efectividad de la capacitación y la correcta formación de los colaboradores internos.

-
- Es responsabilidad de los usuarios asegurarse de utilizar la versión vigente.
 - Prohibida su reproducción y/o difusión parcial o total sin autorización.

 ROGGIO Perú BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	Fecha:	19/11/2024
		Versión:	00
		Página:	16 de 39

El Oficial de Cumplimiento mantiene registro de las evaluaciones y analiza la eficacia de la capacitación otorgada identificando aquellos puntos que deben reforzarse en las próximas capacitaciones.

La no realización de las capacitaciones en los plazos establecidos por parte de un colaborador interno se considerará como falta grave y podrá conllevar la adopción de medidas disciplinarias y laborales de acuerdo con la legislación aplicable. La no superación de la capacitación conllevará la necesaria repetición de la misma. El Oficial de Cumplimiento también es responsable de organizar, en la medida de las posibilidades y que resulte pertinente, programas de capacitación y formaciones periódicas a colaboradores externos de los principios y valores contenidos en el presente Código de Ética.

7. Debida Diligencia hacia Terceros

BRH cumple procedimientos de debida diligencia con terceros, consistentes en la ejecución de una serie de controles previos a la contratación, a los efectos de poder comprobar, en forma razonable, su existencia formal y legal, trayectoria, antecedentes y experiencia en la industria o sector en el que se desempeñan.

En la misma dirección, los mecanismos de diligencia que se aplican están destinados a permitir a BRH, en la medida de lo razonablemente posible, la contratación de los colaboradores externos más idóneos para la provisión de un determinado bien o la prestación de un determinado servicio.

En el plano de los clientes, los procedimientos que se aplican están orientados a lograr el conocimiento más cabal posible del tercero que requiera los servicios de BRH.

Los colaboradores internos de BRH que ejecuten los procesos de debida diligencia deben seguir los procedimientos de acuerdo con el "Protocolo Anticorrupción" de BRH y los procedimientos internos.

8. Relaciones con Accionistas

Nuestro compromiso como integrantes de BRH, es proteger y optimizar el valor de la inversión, principalmente por medio de la utilización óptima de los recursos y el cumplimiento de las normas de conducta ética y legal en todas nuestras prácticas de negocio. Buscamos proporcionar una rentabilidad aceptable según los parámetros de BRH y actuar en aras de obtener los mejores beneficios para nuestros accionistas.

 ROGGIO Perú BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	Fecha:	19/11/2024
		Versión:	00
		Página:	17 de 39

9. Relación con Proveedores y Contratistas

Los procesos de selección de proveedores y contratistas de BRH se realizarán con objetividad y transparencia, evitando situaciones que pudieran afectar a la imparcialidad u objetividad de los colaboradores que participan en los mismos. Deberán siempre estar fundados en criterios técnicos y profesionales, y en las necesidades de BRH, rechazándose en todos los casos prácticas de competencia desleal, trabajo infantil, trabajo forzado o compulsivo, y otras prácticas contrarias a los principios del presente Código de Ética, incluso en la cadena productiva de tales proveedores. La selección y la contratación de prestadores de servicios y contratistas, deben conducirse mediante cálculo de costos y necesidades de BRH, que garanticen la mejor combinación de precio y calidad. Es nuestro deber seleccionar a los proveedores en función de la oferta competitiva, asegurando en todo momento un proceso justo de selección y sin favoritismos.

Las compras se gestionarán buscando la mejor oportunidad de mercado, fomentando la responsabilidad social y protección medioambiental, rechazándose cualquier conducta o práctica comercial cuestionable.

Los colaboradores internos directamente vinculados a la negociación con los colaboradores externos, deberán buscar el mejor interés de BRH en cada negociación, debiendo garantizar la participación equitativa de los proveedores y una selección imparcial de los mismos, basada en criterios de calidad, rentabilidad y servicio.

Se protegerá en todo momento la información confidencial de los proveedores.

10. Relación con Clientes

Los colaboradores internos deberán promover el establecimiento de relaciones comerciales duraderas con los clientes, basadas en una actitud de permanente servicio, satisfaciendo sus expectativas y manteniendo altos niveles de calidad.

Los colaboradores internos deberán ofrecer un trato equitativo y honesto en cada transacción, proporcionando los productos y servicios que les competen con la mayor calidad.

La relación con los clientes deberá caracterizarse por un trato cordial y eficiente, brindando información precisa y transparente. Se alineará con los valores éticos y corporativos, y garantizará siempre una respuesta asertiva y respetuosa de los plazos esperados por los mismos.

-
- Es responsabilidad de los usuarios asegurarse de utilizar la versión vigente.
 - Prohibida su reproducción y/o difusión parcial o total sin autorización.

 ROGGIO Perú BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL		Fecha:	19/11/2024
			Versión:	00
			Página:	18 de 39

Los colaboradores internos respetarán la confidencialidad de la información suministrada por los clientes y la información de carácter privado a la que puedan tener acceso en el desempeño de su actividad profesional.

11. Relación con los Sindicatos

BRH busca mantener con las entidades sindicales una relación permanente de respeto y armonía, y no practicar ningún tipo de discriminación con los colaboradores sindicalizados.

12. Conflictos de Interés y Riesgo de Influencia Indebida

Se considera como un conflicto de interés aquella situación en la que el juicio del colaborador interno y la integridad de una acción tienden a estar indebidamente influenciados por un interés secundario (social, financiero o político) que entra en conflicto con los intereses de BRH, e interfiere en la objetividad y profesionalismo del trabajo que se realiza.

Los colaboradores internos se comprometen a actuar siempre con integridad y de buena fe en las actividades relacionadas con BRH, de manera que sus intereses particulares, los de sus familiares o de otras personas vinculadas con ellos, no primen por sobre los de BRH o sus clientes.

Si un colaborador interno llegase a considerar que se encuentra comprendido en una situación de conflicto de interés, deberá alertar de inmediato a su superior jerárquico directo y, posteriormente, comunicarla al Oficial de Cumplimiento.

Algunos ejemplos de “conflictos de interés” serían los siguientes:

- Favorecer la contratación de la compañía en la que trabaja un familiar o allegado directo.
- Que se contrate a un familiar (parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado y segundo de afinidad) o allegado directo que se manifieste por gran familiaridad y frecuencia en el trato con un Funcionario Público con el objetivo de que un colaborador interno realice actividades comerciales por fuera de BRH con un contratista, proveedor o competidor de BRH.
- Favorecer la contratación de una compañía con la que existe una controversia o litigio pendiente.
- Favorecer la contratación de una compañía que sea deudor o acreedor de BRH.

 ROGGIO Perú BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	Fecha:	19/11/2024
		Versión:	00
		Página:	19 de 39

- Que exista una relación afectiva, un parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado y segundo de afinidad, entre un colaborador interno y su supervisor directo.

Desde luego, está terminantemente prohibido ejercer cualquier tipo de influencia indebida sobre un Funcionario Público, cualquiera sea su rango o función, con la finalidad de obtener del Funcionario Público un beneficio para BRH.

La contratación de los colaboradores internos de BRH debe ser hecha de manera objetiva y en mérito a la idoneidad del candidato. En el proceso de selección de personal, el candidato debe declarar si algún familiar directo suyo (hasta tercer grado por consanguinidad) es Funcionario Público o trabaja o presta servicios en alguna entidad estatal, o en alguna compañía competidora de BRH. Si se contrata un colaborador interno con vínculos directos con un Funcionario Público, se tomarán las medidas necesarias para asegurarse que dicho colaborador interno no participe en ningún asunto vinculado, directa o indirectamente, con el área de actuación o influencia del Funcionario en cuestión.

El Oficial de Cumplimiento se asegura de hacer completar la **Declaración de Posibles Conflictos de Interés** (Anexo D).

13. Anticorrupción

En BRH consideramos que la corrupción es inaceptable, dañina para la empresa.

Sostenemos una política de “tolerancia cero” en todo lo concerniente a la corrupción, la cual incluye los “pagos de facilitación”, es decir, pagos destinados a garantizar o agilizar las acciones del gobierno, como, por ejemplo, emitir permisos o liberar pagos o bienes.

BRH prohíbe cualquier comportamiento de algún colaborador Interno o Tercero que actúe en su nombre, que consista en prometer u ofrecer, directa o indirectamente, beneficios a clientes, proveedores, o representantes de la administración pública, de quienes se pueda obtener una ventaja para BRH.

Los colaboradores internos no ofrecerán ni concederán en relación con su actividad laboral, ventajas personales injustificadas a empleados de contrapartes contractuales. Sólo se admitirán regalos comúnmente aceptados, regalos promocionales, así como invitaciones de poco valor de terceros con los que se concierten negocios, siempre que sean en una medida adecuada y no tengan el objetivo de influir de mala fe en

 ROGGIO Perú BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL		Fecha:	19/11/2024
			Versión:	00
			Página:	20 de 39

decisiones del negocio y sean acordes al Código de Ética y Protocolo Anticorrupción de BRH.

Los regalos, así como las invitaciones, deberán ser acordes con los principios de la cortesía, así como las costumbres sociales habituales y no podrán servir, teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso, los implicados y del valor del regalo, para influir en las decisiones comerciales.

Se evitará cualquier apariencia de fraude o conducta inapropiada. Los regalos o invitaciones no podrán servir nunca como incentivo para cerrar un negocio, pedidos adicionales o encargos.

BRH no participa, ordena, autoriza, promete, conspira, induce o asiste a nadie en prácticas de soborno, ya sea directamente o a través de un tercero. En este último caso, debemos difundir en nuestros socios e intermediarios las políticas internas que deben comprometerse a respetar de forma específica al actuar como representantes de BRH en Perú y en el exterior.

Nuestro comportamiento ético comprende cumplir con las leyes en materia de anticorrupción en todos los países en los que operamos, prohibiendo sobornos a funcionarios públicos, así como a dirigentes de partidos políticos, extranjeros.

En ningún caso, las personas autorizadas por BRH para negociaciones, licitaciones, reclamos a la administración pública, ofrecerán obsequios o beneficios a Funcionarios Públicos, ni sus familiares, cuando tengan como fin influir en sus decisiones o agilizar el curso de un trámite o actuación frente a cualquier órgano judicial, legislativo, administración pública u organismo oficial.

En ciertas circunstancias, los regalos empresariales ocasionales e invitaciones, así como los descuentos y prestaciones gratuitas de servicios por motivos de promoción comercial, podrán considerarse apropiados, siempre y cuando no se vea afectado el interés de BRH, ni su relación comercial con personas u organizaciones y se cumpla con lo establecido en la "Protocolo Anticorrupción" de BRH y los procedimientos internos.

Las donaciones por parte de BRH se autorizarán siempre por parte de la alta dirección de BRH y respetarán siempre la legislación vigente.

Si existen dudas sobre la finalidad de cualquier acto, el colaborador interno debe hacer las consultas correspondientes al Oficial de Cumplimiento.

-
- Es responsabilidad de los usuarios asegurarse de utilizar la versión vigente.
 - Prohibida su reproducción y/o difusión parcial o total sin autorización.

 ROGGIO Perú BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	Fecha:	19/11/2024
		Versión:	00
		Página:	21 de 39

14. Competencia

En BRH cumplimos con la normativa sobre competencia justa, existente en los países donde participamos. En Perú, BRH está comprometido con el cumplimiento de la Ley de Represión de Conductas Anticompetitivas, aprobada por el Decreto Legislativo N° 1034, el Texto Único Ordenado de la Ley de Represión de Conductas Anticompetitivas, aprobado por Decreto Supremo N° 030-2019-PCM, sus normas modificatorias y reglamentarias. La mayoría de los países se rigen por leyes muy estrictas en esta materia y es nuestro deber conocerlas y cumplirlas.

Se define como principio general la no participación de BRH en ningún acuerdo que pretenda limitar la libre competencia de fuerzas en los mercados y no utilizamos medios impropios para mejorar nuestra posición competitiva en dichos mercados. BRH está comprometido con las prácticas de ventas justas y competitivas, y con el cumplimiento de todas las leyes de defensa de la competencia aplicables.

En la interacción con competidores, ya sea individual o en foros y asociaciones empresariales o profesionales, debemos evitar el tratamiento de temas que pudiesen generar riesgos en materia de cumplimiento de leyes sobre competencia. Si en el transcurso de la interacción con competidores, alguno de ellos llegare a insinuar alguna medida que sea violatoria de la normativa sobre competencia leal, el colaborador que tuviere acceso a tal información deberá comunicarla de inmediato a su superior jerárquico y al Oficial de Cumplimiento de BRH.

Está prohibido hacer un uso contrario de los secretos comerciales o de cualquier otra información confidencial de un competidor. Compartir cualquier tipo de información puede conllevar una manipulación de precios, división territorial u otro tipo de manipulaciones y distorsiones del libre mercado.

Quedan especialmente prohibidos los acuerdos y prácticas concertados entre competidores que tengan por finalidad o que puedan tener como consecuencia una restricción de la competencia, es decir, los acuerdos y prácticas concertadas entre competidores sobre cualquiera de los siguientes aspectos:

- Precios o elementos de precios.
- Reparto de mercados, territorios o clientes.
- Boicoteo.
- Control de producción, de desarrollo técnico o de inversiones.
- Concursos para la selección de ofertas.

 ROGGIO Perú BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL		Fecha:	19/11/2024
			Versión:	00
			Página:	22 de 39

Todas las prácticas concertadas, incluyéndose conversaciones informales, acuerdos, etc. cuyo objetivo sea la restricción de la competencia, están prohibidas. Las comunicaciones entre competidores que pueden violar las leyes de defensa de la competencia deben evitarse. Debe tenerse especial cuidado cuando se actúa en representación de BRH en reuniones de asociaciones comerciales, u otra índole, de no incurrir en una conducta de competencia desleal.

15. Tratamiento de Información

15.1. Transparencia y Accesibilidad de la Información

BRH tendrá a disposición de sus accionistas, de manera oportuna y correcta toda la información necesaria sobre BRH, de modo que éstos dispongan de información veraz, completa, precisa y fácilmente comprensible sobre todos los aspectos sustanciales relativos a la situación financiera actual y proyectada, el análisis de factibilidad de nuevos proyectos, los resultados de sus operaciones y todos los hechos relevantes que afecten o puedan afectar a BRH.

De esta manera, la toma de decisiones por parte de sus accionistas se hará sobre bases consistentes, conscientes y bien fundadas, permitiendo sustentar el desempeño y los lineamientos de BRH.

15.2. Información Privilegiada

Está prohibido a todo colaborador de BRH que tenga acceso a información privilegiada, realizar transacciones de compra o venta de acciones y/o activos de BRH en beneficio propio, o divulgar dichas informaciones para que terceros lo hagan.

Se considera información privilegiada a cualquier información concreta sobre BRH que no sea pública y que, de hacerse o haberse hecho pública, podría influir sobre el precio de las acciones u otros activos. Son ejemplos de información privilegiada: cambios en la gerencia de BRH; planes de inversiones; licitaciones adjudicadas y aún no divulgadas; información financiera; negociaciones referentes a una fusión o adquisición; informes acerca de cambios en las políticas financieras de BRH; nuevos productos o procesos en desarrollo; cuestiones judiciales; remuneración de sus Colaboradores Internos, etc.

Cabe señalar que cualquier integrante de BRH puede tener acceso a información privilegiada, sea cual fuera el nivel de responsabilidad o el cargo que ocupe.

-
- Es responsabilidad de los usuarios asegurarse de utilizar la versión vigente.
 - Prohibida su reproducción y/o difusión parcial o total sin autorización.

 ROGGIO Perú BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	Fecha:	19/11/2024
		Versión:	00
		Página:	23 de 39

15.3. Integridad de la Información Financiera

Es fundamental que los Colaboradores Internos de BRH observen las mejores prácticas en todas las cuestiones relativas a contabilidad, controles financieros e información interna. De acuerdo a los principios de contabilidad exigidos, los registros de datos y los demás documentos tienen que ser siempre completos, y ajustados al tiempo y al sistema.

BRH prohíbe la falsificación de libros y registros contables con el fin de evitar que BRH oculte sobornos o pagos indebidos o incurran en prácticas contables fraudulentas. Por lo tanto, se deberá:

- Mantener libros, cuentas y registros que reflejen la operación y disposición de efectivo de BRH.
- Mantener un sistema contable de control interno que pueda detectar y evitar pagos ilícitos a Funcionarios Públicos.
- Asegurarse que las operaciones se ajusten a los principios de contabilidad generalmente aceptados o las normas internacionales de información financiera, según resulte aplicable.
- Realizar auditorías permanentes de la función de cuentas por pagar.
- Efectuar comparativos periódicamente de activos registrados contra activos existentes a efecto de identificar y atender disparidades.

Tenemos el deber de asegurarnos que nuestros registros, financieros o de cualquier tipo, sean exactos. Esto exige conservar los registros de un modo seguro y seguir las directrices sobre conservación de documentos y cooperar con nuestros auditores internos y externos.

15.4. Confidencialidad de la Información

La protección de la información confidencial de BRH resulta trascendental para el crecimiento de BRH y su posibilidad de competir.

La información confidencial comprende toda la información que no se ha hecho pública que podría ser de utilidad para los competidores o cuya divulgación podría ocasionar un perjuicio a BRH, a sus accionistas o a sus clientes.

La información confidencial puede incluir detalles concernientes a BRH , incluyendo pero no limitado a información sobre ventas, estrategias comerciales, nuevos proyectos, sistemas informáticos, bases de datos, clientes, Colaboradores



- Es responsabilidad de los usuarios asegurarse de utilizar la versión vigente.
- Prohibida su reproducción y/o difusión parcial o total sin autorización.

 ROGGIO Perú BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL		Fecha:	19/11/2024
			Versión:	00
			Página:	24 de 39

y proveedores, así como resultados financieros, fusiones o adquisiciones importantes, negociaciones importantes, valuaciones, cambios importantes en la dirección, y cualquier información sobre los accionistas, la cual debe ser protegida y entendida como un activo muy valioso.

Los colaboradores deberán garantizar el carácter reservado de la información a la cual hayan tenido acceso en el desempeño de sus actividades laborales, incluso si dicha información no está específicamente catalogada como reservada y no hace referencia específica a BRH, sino a clientes, mercados, sociedades en competencia, proveedores y organismos públicos relacionados con las actividades de BRH.

Asimismo, aquellos que posean información confidencial, no deberán revelar información confidencial a otros colaboradores internos dentro de BRH a menos que tengan una razón comercial para saberla.

Toda información de BRH de la que se tome conocimiento durante el ejercicio de su cargo, pertenece a BRH. Los colaboradores están obligados a proteger la información no pública de BRH en todo momento, en el caso de los Colaboradores Internos, tanto fuera del lugar de trabajo como en el horario laboral, extendiéndose dichas obligaciones incluso después de finalizada la relación laboral.

Por lo tanto, cada Colaborador es responsable por la custodia de la información que maneje en el ejercicio de su función o la prestación de un servicio. En el caso de los Colaboradores Internos, éstos deben comunicarle a su superior jerárquico o al Oficial de Cumplimiento, cualquier hecho que pueda parecer extraño o incompatible con las políticas de BRH en materia de protección de información confidencial. El uso de este tipo de información en beneficio personal o de terceros será objeto de sanciones laborales. La información es un recurso valioso. La divulgación no autorizada de información interna puede implicar una pérdida de valor y ser perjudicial para BRH. Tenemos que asegurarnos de proteger la información interna de conformidad con las normas de BRH. Los que tienen acceso a información confidencial de otros socios, también tienen la obligación de evitar que se divulgue.

15.5. Protección de Datos Personales

BRH exige a sus colaboradores internos el cumplimiento de la Ley de Protección de los Datos Personales, aprobada por la Ley N° 29733, y el Reglamento de la

-
- Es responsabilidad de los usuarios asegurarse de utilizar la versión vigente.
 - Prohibida su reproducción y/o difusión parcial o total sin autorización.

 ROGGIO Perú BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL		Fecha:	19/11/2024
			Versión:	00
			Página:	25 de 39

Ley de Protección de Datos Personales, aprobado por Decreto Supremo N° 003-2013-JUS, y que el registro, tratamiento y uso de los datos personales contenidos en las bases de datos tenga fines determinados y legítimos. El uso de datos ha de ser transparente para los interesados y deberán respetarse sus derechos de consulta y rectificación y, en su caso, de oposición y cancelación.

Además, se deberá respetar la confidencialidad de los registros personales de sus asociados. Los colaboradores internos de BRH garantizarán la confidencialidad de los datos de los clientes, proveedores y contratistas, comprometiéndose a no revelar los mismos a terceros, salvo consentimiento libre, expreso e informado del cliente o proveedor, el que deberá constar por escrito. La obligación de confidencialidad cederá en caso de que ello fuere así dispuesto por normas legales o resoluciones judiciales. A continuación, se enuncian los casos donde no será necesario el consentimiento:

- Los datos se obtengan de fuentes de acceso público irrestricto.
- Se recaben para el ejercicio de funciones propias de los poderes del Estado o en virtud de una obligación legal.
- Se trate de listados cuyos datos se limiten a nombre, documento nacional de identidad, identificación tributaria o previsional, ocupación, fecha de nacimiento y domicilio.
- Deriven de una relación contractual, científica o profesional del titular de los datos, o resulten necesarios para su desarrollo o cumplimiento.

BRH garantiza la pertinencia del procesamiento de los datos con las finalidades declaradas y perseguidas, en el sentido de que los datos no se utilizarán para otros fines que no estén comprendidos en el objeto social de BRH. BRH sólo obtiene y conserva esos datos porque son necesarios para el ejercicio efectivo de sus actividades, por lo que debemos asegurarnos de que solamente proporcionamos estos datos a personas autorizadas y únicamente en función de una estricta “necesidad de conocimiento”.

El responsable del archivo de datos será el Jefe de sistemas de BRH, quien debe adoptar las medidas técnicas y organizativas que resulten necesarias para garantizar la seguridad y confidencialidad de los datos personales, para evitar su adulteración, pérdida, consulta o tratamiento no autorizado, y que permitan detectar desviaciones, intencionales o no, de información, ya sea que los riesgos provengan de la acción humana o del medio técnico utilizado.

-
- Es responsabilidad de los usuarios asegurarse de utilizar la versión vigente.
 - Prohibida su reproducción y/o difusión parcial o total sin autorización.

 ROGGIO Perú BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	Fecha:	19/11/2024
		Versión:	00
		Página:	26 de 39

16. Prevención de Lavado de Dinero

En BRH sólo realizamos negocios con clientes, proveedores y socios comerciales de confianza que estén involucrados en actividades comerciales legales y cuyos fondos provengan de fuentes legítimas.

Los Colaboradores Internos no deberán realizar ni verse involucrados en actividades que impliquen la aceptación o el tratamiento de fondos procedentes de actividades ilícitas, bajo cualquier forma o modo.

Respecto a los Colaboradores Externos, antes de establecer relaciones de negocios, debemos comprobar la información disponible sobre los posibles socios comerciales y proveedores, con el fin de averiguar la respetabilidad de los mismos y la legitimidad de sus actividades.

Los Colaboradores Internos deberán estar alerta e informar de inmediato a su superior jerárquico y al Oficial de Cumplimiento de BRH, sobre cualquier comportamiento sospechoso por parte de clientes, proveedores o socios comerciales, y permanecer alerta frente a los pagos realizados tanto a terceros como por parte de terceros mencionados o no en los correspondientes contratos, así como a los realizados en cuentas bancarias que no resulten las habituales en las relaciones con una entidad determinada, compañía o persona.

BRH cumple con todas las leyes y normas aplicables sobre lavado de dinero, anticorrupción, antisoborno y financiación del terrorismo. BRH cumple también con todos los requisitos de informes y registros financieros aplicables en cualquier país en los que operan. Los Colaboradores Internos de BRH que ejecuten los procesos de debida diligencia deben seguir los procedimientos de acuerdo con el “Protocolo Anticorrupción” de BRH.

17. Uso Correcto de Bienes de BRH

En BRH ponemos a disposición de nuestros colaboradores los recursos necesarios para el desempeño de sus actividades laborales y/o profesionales, debiendo hacerse un uso responsable de los activos de BRH, procurando conservarlos en perfecto estado de funcionamiento y utilidad, buscando maximizar su capacidad y prolongar su vida útil.

De acuerdo con la legislación vigente, los Colaboradores Internos son responsables de custodiar y hacer buen uso de las propiedades y recursos de BRH (no sólo

-
- Es responsabilidad de los usuarios asegurarse de utilizar la versión vigente.
 - Prohibida su reproducción y/o difusión parcial o total sin autorización.

 ROGGIO Perú BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	Fecha:	19/11/2024
		Versión:	00
		Página:	27 de 39

materiales, equipos, vehículos, insumos, recursos financieros, información confidencial, recursos informáticos sino también diseños, estrategias de negocio, etc.), denunciar el uso no autorizado, el abuso de confianza, el daño o la pérdida por negligencia o por intención delictiva.

Los recursos de BRH deben ser usados única y exclusivamente para el desempeño de las funciones laborales y/o profesionales de los Colaboradores y no podrán ser utilizados en beneficio propio o en el de terceros ajenos al propósito empresarial de BRH.

El correo electrónico laboral e internet (en adelante denominados “**Bienes de Comunicación**”) constituyen una herramienta de trabajo que BRH provee a los Colaboradores Internos en función de la relación laboral y exclusivamente para el desarrollo de sus tareas. En ningún momento la utilización de los Bienes de Comunicación deberá interferir con las responsabilidades laborales, provocar una disminución en el rendimiento laboral o un deterioro de los medios laborales otorgados por BRH.

La dirección de correo provista por BRH es propiedad de BRH. Toda la información guardada en el sistema BRH, incluyendo el sistema de correo electrónico, es de su propiedad.

Los Bienes de Comunicación en general, y en particular el uso de correo electrónico, son para fines exclusivamente laborales, por lo tanto, la dirección provista por BRH se asigna para el desarrollo de las tareas encomendadas en el marco de la relación laboral.

El uso de los Bienes de Comunicación, incluido el correo electrónico, con fines distintos de los necesarios para el desempeño de las funciones del empleado sólo se justificará en casos de estricta necesidad.

BRH confía el uso del correo electrónico al Colaborador Interno reservándose la facultad de controlar su uso a través de los medios técnicos que juzgue convenientes. Tanto el uso de los Bienes de Comunicación, por parte de los Colaboradores Internos, como las facultades de control por parte de BRH serán razonables y se enmarcarán en el principio de buena fe propio de la relación laboral.

El contenido de los mensajes que se envíen por medio del correo electrónico no debe ser insultante, injurioso, discriminatorio, ofensivo u obsceno, como tampoco debe atentar contra los bienes de BRH, su buen nombre o su operatividad.

 ROGGIO Perú BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	Fecha:	19/11/2024
		Versión:	00
		Página:	28 de 39

En síntesis, BRH determina:

- Utilizar su identificador personal/contraseña para la realización de sus acciones. Las contraseñas individuales no deben ser compartidas o reveladas a otro usuario distinto del autorizado.
- Renovar periódicamente sus contraseñas con el fin de protegerlas del conocimiento de usuarios no autorizados.
- Proteger los activos informáticos que les han sido asignados físicamente, como, por ejemplo, equipos personales, servidores, etc.
- No ceder directa ni indirectamente información confidencial a ninguna persona, salvo Colaborador Interno o de sus proveedores que necesiten conocerla para desarrollar las funciones que tiene encomendadas, siempre que hayan firmado compromisos de confidencialidad.
- No sacar información confidencial de las instalaciones de BRH o de sus sistemas de información sin consentimiento del superior.
- No utilizar información confidencial en su propio beneficio o en el de otra persona o entidad.
- Cumplir con los procedimientos de seguridad establecidos para proteger la información y contribuir a asegurar su confidencialidad.
- Devolver los permisos de acceso inmediatamente después de finalizar la necesidad del mismo, al cambiar de responsabilidad o al abandonar la BRH.

18. Derechos de Propiedad Intelectual

Las innovaciones desarrolladas por los Colaboradores en el ámbito de la actividad laboral de BRH, marcas, patentes y los derechos de propiedad provenientes de estas inversiones, son parte de los activos de BRH y permanecerán como tal aún después de que finalice la relación laboral del Colaborador con BRH.

La titularidad de la propiedad intelectual incluye proyecciones, planos, sistemas, metodologías, informes, diseños o toda otra actividad realizada en BRH o por contratación de éste.

19. Medio Ambiente

BRH está comprometida con el desarrollo sustentable. Afrontamos nuestro compromiso desarrollando una cultura de mejora continua de protección del medio

-
- Es responsabilidad de los usuarios asegurarse de utilizar la versión vigente.
 - Prohibida su reproducción y/o difusión parcial o total sin autorización.

 ROGGIO Perú BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	Fecha:	19/11/2024
		Versión:	00
		Página:	29 de 39

ambiente, velando por un uso eficiente de los recursos naturales e innovando con prácticas responsables, que minimice el impacto ambiental de nuestras actividades, de acuerdo con la legislación vigente en cada lugar en donde actuemos.

BRH se esfuerza en realizar sus actividades de forma segura para el medio ambiente y mejora continuamente su comportamiento medio ambiental, procurando minimizar el impacto del negocio en el medio ambiente con métodos socialmente responsables, con fundamentos científicos y económicamente viables.

Por ello, desde BRH promovemos programas de conservación, reciclaje y uso de energía que estimulan la pureza del aire y del agua, y reducen los desechos dispuestos.

20. Responsabilidad Social Empresarial

Con la convicción de que las Compañías tienen un rol fundamental que cumplir en la sociedad moderna, los valores de BRH están puestos al servicio de múltiples acciones de responsabilidad social.

Así, desde BRH impulsamos el desarrollo y el bienestar de comunidades locales participando en la promoción de programas, proyectos institucionales e iniciativas culturales, que buscan promover y fortalecer el compromiso con la infancia, la ciudadanía y el medio ambiente, fundamentalmente orientados a la educación y la salud. BRH entiende que las inversiones realizadas en los jóvenes del presente nos beneficiarán a todos en el futuro.

Para BRH es fundamental crear oportunidades de trabajo, contribuir al desarrollo de los países y de las regiones en los cuales actuamos y generamos riquezas para la sociedad y al enriquecimiento de los programas culturales mediante iniciativas que estimulen valores artísticos de la comunidad. En este sentido, BRH cree que el arte expresa el sentir de la sociedad a la que pertenece, y como actor de ésta, promueve la manifestación de sus valores.

21. Implementación y Control

El cumplimiento de las normas del presente Código de Ética es esencial para el crecimiento de BRH. Por ello, nuestros Colaboradores en Perú, se comprometen a observar en todo momento los principios del presente Código de Ética.

La actuación en nombre de BRH no puede justificar en ningún caso la adopción de comportamientos contrarios a la normativa y a dichos principios.

-
- Es responsabilidad de los usuarios asegurarse de utilizar la versión vigente.
 - Prohibida su reproducción y/o difusión parcial o total sin autorización.

 ROGGIO Perú BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL		Fecha:	19/11/2024
			Versión:	00
			Página:	30 de 39

Todos los Colaboradores deben aplicar adecuadamente dentro de BRH las políticas internas que BRH ha implementado. Lo mismo se exigirá a todas aquellas personas e instituciones con las que se relacione con motivo de sus tareas. Por su parte, los Colaboradores Internos deben dar el ejemplo de coherencia entre los principios del Código de Ética y los comportamientos cotidianos.

El Oficial de Cumplimiento de BRH, arbitrará las medidas adecuadas para garantizar que todos los Colaboradores conozcan los contenidos emergentes del Código de Ética, y comprendan sus alcances para aplicarlo en su ambiente de trabajo, así como del adecuado seguimiento de las denuncias presentadas con el propósito de establecer su legitimidad. El Oficial de Cumplimiento velará por la aplicación del Código de Ética.

22. Canal de Inquietudes / Denuncias

En BRH estamos seriamente comprometidos con cualquier notificación acerca de prácticas ilegales o conductas inapropiadas detectadas en nuestra organización. Por ello, promovemos y facilitamos la detección de prácticas ilegales y conductas inapropiadas, a través de la comunicación abierta y de los mecanismos formales implementados conforme a las disposiciones establecidas en el presente Código de Ética.

El Canal de Inquietudes / Denuncias es un mecanismo formal que es utilizado por los funcionarios, directivos y colaboradores.

Es fundamental que BRH cuente con un sistema interno y confidencial de notificación de denuncias al Oficial de Cumplimiento. A tal efecto, se ha creado una cuenta de correo electrónico, un número telefónico y un formulario web a través de los cuales se podrán efectuar denuncias sobre la violación de cualquier aspecto de este Código de Ética. Los Colaboradores que tengan indicios razonables de la comisión de alguna irregularidad o de algún acto contrario a la legalidad o a las normas de actuación del presente Código de Ética, deberán comunicarlo a través del sistema de denuncias.

Corresponde al Oficial de Cumplimiento documentar la denuncia en un registro interno. El Oficial de Cumplimiento evalúa la denuncia y determina si procede realizar una investigación, según lo estime conveniente.

-
- Es responsabilidad de los usuarios asegurarse de utilizar la versión vigente.
 - Prohibida su reproducción y/o difusión parcial o total sin autorización.

 ROGGIO Perú BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL		Fecha:	19/11/2024
			Versión:	00
			Página:	31 de 39

23. Investigación de Hechos Denunciados

El Oficial de Cumplimiento efectuará la investigación manteniendo la confidencialidad de la identidad de los denunciantes, realizando una investigación minuciosa y justa. No se tolerarán denuncias realizadas de mala fe y con el único fin de perjudicar a otro Colaborador.

23.1. Incumplimiento

Todo Colaborador que tenga conocimiento de un incumplimiento o sospecha de una infracción del Código de Ética, se le exige que comunique inmediatamente esa información al Oficial de Cumplimiento.

El hecho de no denunciar alguna violación al presente Código de Ética de la cual se tenga conocimiento implica ser corresponsable de la misma y es merecedor de una medida correctiva.

23.2. Ausencia de represalias

Es contrario a la política de BRH tomar represalias contra cualquier persona que de buena fe comunique información sobre infracciones potenciales o que participe en una investigación realizada por BRH, salvo que la información proporcionada sea intencionadamente falsa.

Se adoptarán medidas disciplinarias y otras sanciones en contra de aquél que adopte represalias, directas o indirectas, en contra de quien denuncie una infracción.

23.3. Confidencialidad

Se asegurará la máxima confidencialidad acerca de la identidad de la persona que notifica alguna actuación sospechosa o denuncia y de la información que surja de la correspondiente investigación, sin perjuicio de las obligaciones legales y de la protección de los derechos correspondientes a BRH y personas acusadas injustamente o de mala fe.

El Oficial de Cumplimiento deberá mantener confidencial la identidad del denunciante. Para mantener la confidencialidad, es recomendable no discutir estos temas o cualquier investigación con otros Colaboradores.

 ROGGIO Perú BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	Fecha:	19/11/2024
		Versión:	00
		Página:	32 de 39

24. Responsabilidad Respecto al Código de Ética

24.1. Responsabilidad de Todos los Colaboradores

La responsabilidad y el estricto cumplimiento de este Código de Ética es de observancia general y el mismo no contempla excepciones. El personal que ingrese a trabajar o las personas naturales o jurídicas que presten servicios a BRH, deberán tomar conocimiento del presente Código y asumir el compromiso de su cumplimiento.

Es fundamental identificar y resolver tempranamente conflictos de interés y otros problemas éticos que pueden surgir para respetar nuestros compromisos para con nuestros clientes, proveedores, inversionistas, y nuestros compañeros de trabajo. Si bien este Código de Ética establece una amplia variedad de declaraciones y principios, no puede abordar cada problema que pueda surgir. Por ello, debemos confiar en el buen criterio y sentido común de cada persona respecto a lo que es necesario para cumplir los altos estándares establecidos en este Código de Ética, incluida la intuición de cuándo es adecuado buscar asesoramiento sobre la conducta apropiada a adoptar. Ante la menor duda, es recomendable solicitar información y orientación adicional antes de actuar.

Se espera que los Colaboradores adopten un comportamiento activo ante situaciones que contradigan los criterios indicados en este Código de Ética, y que colaboren con las investigaciones internas cuando les sea requerido y evitando la tolerancia ante posibles infracciones.

La comunicación abierta de dudas y preocupaciones por parte de todo Colaborador, sin temor a reacciones negativas o represalias, es considerada de vital importancia para la implementación exitosa de este Código de Ética. Se solicita a todos los Colaboradores su cooperación en las investigaciones internas de conductas indebidas o de infracciones de este Código de Ética.

24.2. Responsabilidades Adicionales de Aquellos que Dirigen Personas

Toda persona que ejerza funciones de Dirección, Gerencia o Supervisión, debe adoptar comportamientos y actitudes que se correspondan con este Código de Ética, liderando con el ejemplo. Esto significa, entre otras cosas, que cada uno debe enfatizar la importancia de la conducta ética, integrarlas en la actividad

 ROGGIO Perú BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	Fecha:	19/11/2024
		Versión:	00
		Página:	33 de 39

empresarial del día a día y promoverlas mediante el liderazgo personal y la formación.

Cada gerencia debe velar y ser garante del cumplimiento de este Código de Ética. Con independencia de las obligaciones del Oficial de Cumplimiento, deben asegurarse de que las personas bajo su responsabilidad estén correctamente capacitadas y familiarizadas con las políticas necesarias para hacer sus trabajos, para que conviertan el Código de Ética en una práctica cotidiana en sus actividades y en su conducta ante los diferentes grupos de interés. Aún en el caso de delegación de funciones, como gerente, es responsable de que en su respectivo ámbito de competencia no se cometan infracciones del Código de Ética que mediante una supervisión adecuada hubieran podido ser evitadas o dificultadas.

25. Medidas Disciplinarias

BRH procurará imponer medidas disciplinarias que se adapten a la naturaleza y circunstancias de cada violación al Código de Ética.

El Gerente General será el responsable de determinar la sanción aplicable a un Colaborador, la que deberá ser proporcional a la violación cometida. En el caso de que se tratare de sanciones disciplinarias dará intervención a la Gerencia de Recursos Humanos, a los efectos de recabar su opinión. Aquellos que hayan sido sancionados por haber violado el Código de Ética podrán solicitar la reconsideración de la valoración de su conducta y de la medida disciplinaria aplicada. El incumplimiento grave de las normas establecidas en el presente Código de Ética, está sujeto a penalidades y sanciones que pueden ir desde la adopción de medidas disciplinarias hasta la rescisión del contrato de trabajo en caso de Colaboradores Internos, o la rescisión contractual en el caso de Colaboradores Externos, esto sin perjuicio de la realización de las denuncias pertinentes ante las autoridades correspondientes según la falta que se cometa.

 ROGGIO Perú BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	Fecha:	19/11/2024
		Versión:	00
		Página:	34 de 39

26. Historial de cambios

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA
00	Documento original	12/11/2024

-
- Es responsabilidad de los usuarios asegurarse de utilizar la versión vigente.
 - Prohibida su reproducción y/o difusión parcial o total sin autorización.

 ROGGIO Perú BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	Fecha:	19/11/2024
		Versión:	00
		Página:	35 de 39

27. Anexos

ANEXO A

DECLARACIÓN DE COMPROMISO Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL (INTERNO)

He leído y entiendo cabalmente los requisitos del Código de Ética y Conducta Empresarial de BRH (el “Código”). Acepto cumplir con todos los requisitos y restricciones del código y denunciaré inmediatamente, y completamente, todas y cada una de las violaciones, o posibles violaciones, de las que tenga conocimiento. Por lo tanto, por el presente certifico que:

_1. Ni yo ni, según mi leal saber y entender, ningún integrante de mi familia (i) lleva a cabo alguna actividad, o tiene alguna relación, financiera, de negocios o de otra índole que hubiera creado, o pudiera crear, un conflicto de interés con BRH como se describe en el Código, ni (ii) somos Funcionarios Públicos, candidatos a cargos públicos, o nos encontramos de algún otro modo vinculados con Funcionarios Públicos, o entidades estatales, que pudieran generar ventajas comerciales, o de cualquier forma influenciar o tener poder de decisión, sobre aspectos relacionados con los negocios o las operaciones de BRH.

2. Me comprometo a notificar inmediatamente al Oficial de Cumplimiento cuando tome conocimiento que se produzca algún incumplimiento del Código.

Firma: _____ Fecha: _____

Nombre: _____ Cargo: _____

Instrucciones:

1. Una vez que haya leído el Código de Ética y Conducta Empresarial, complete y firme la presente Declaración, entregando el original al Oficial de Cumplimiento.
2. Conserve una copia para sus registros.

 ROGGIO Perú BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	Fecha:	19/11/2024
		Versión:	00
		Página:	36 de 39

ANEXO A - BIS

**DECLARACIÓN DE COMPROMISO Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y
 CONDUCTA EMPRESARIAL (INTERNO)**

Declaro comprender adecuadamente los requisitos del Código de Ética y conducta Empresarial de BRH (el "**Código**"). Acepto cumplir con todos los requisitos y restricciones del Código y denuncia inmediatamente, y completamente, todas y cada una de las violaciones, o posibles violaciones, de las que tenga conocimiento.

Firma: _____ Fecha: _____

Nombre: _____ Cargo: _____

-
- Es responsabilidad de los usuarios asegurarse de utilizar la versión vigente.
 - Prohibida su reproducción y/o difusión parcial o total sin autorización.

 BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	Fecha:	19/11/2024
		Versión:	00
		Página:	37 de 39

ANEXO B

DECLARACIÓN DE COMPROMISO Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL (TERCEROS)

He leído y entiendo cabalmente los requisitos del Código de Ética y Conducta Empresarial de BRH (el "Código"). Como tercero contratante con BRH (ej., socio, proveedor, cliente, contratista, subcontratista, agente, representante, etc.), me comprometo a cumplir en la medida de lo posible, en nombre de BRH, a:

- Cumplir con las políticas y normas de conducta de BRH incluidas en el Código, en la medida en que resulten aplicables.
- Hacer uso de algunas de las opciones que BRH ha puesto a mi disposición para esclarecer cualquier duda que pudiera tener sobre alguna actividad que pudiera ser incompatible con la ley o las normas o políticas de BRH.

Firma: _____ Fecha: _____

Nombre: _____ Cargo: _____

Nombre de la entidad de la que es director, gerente, funcionario o empleado:

 ROGGIO Perú BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	Fecha:	19/11/2024
		Versión:	00
		Página:	38 de 39

ANEXO C

DECLARACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE LA
CAPACITACIÓN

Capacitación:

Fecha:

Instructor:

Confirmando que participé de la capacitación antes mencionada. Entendí el material que me dieron y lo que dijeron durante la capacitación. Entiendo que es mi responsabilidad adherirme a las políticas de BRH. Me comprometo a cumplir con las políticas y procedimientos aplicables a mis funciones.

Me comprometo a contactar al Oficial de Cumplimiento si tengo cualquier pregunta sobre el Código de Ética y Conducta Empresarial de BRH, o sobre la capacitación.

Firma: _____ Fecha: _____

Nombre: _____ Cargo: _____

-
- Es responsabilidad de los usuarios asegurarse de utilizar la versión vigente.
 - Prohibida su reproducción y/o difusión parcial o total sin autorización.

 ROGGIO Perú BENITO ROGGIO E HIJOS S.A.	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL	Fecha:	19/11/2024
		Versión:	00
		Página:	39 de 39

ANEXO D

DECLARACIÓN DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERÉS

Este cuestionario fue preparado para asistir a los Colaboradores Internos de BRH a identificar situaciones que pueden ser consideradas como un conflicto de interés en virtud del Código de Ética y Conducta Empresarial de BRH. Mientras completa este cuestionario, tenga en cuenta que una respuesta positiva para alguna de las preguntas no implica necesariamente que esté incumpliendo alguna política de BRH. En todo caso, significa que usted identificó un asunto que requiere su atención y la de BRH. Muchos conflictos pueden ser resueltos con sólo revelar su existencia. Lo que es fundamental para BRH, y para usted, es que los posibles conflictos sean completamente revelados para que se manejen de una manera justa para todos los involucrados.

Una vez que haya completado este formulario, por favor, fírmelo y entregue el original al Oficial de Cumplimiento.

Información Personal

Nombre completo del empleado:

Cargo:

Departamento:

Preguntas

- ¿Usted o un miembro de su familia tiene una relación de empleo, consultoría o similar con una entidad que provee bienes o servicios a BRH? SI / NO
- ¿Usted o un miembro de su familia tiene un interés económico o similar con una entidad que provee bienes o servicios a BRH? SI / NO
- ¿Usted o un miembro de su familia tiene una relación de empleo, consultoría o similar con algún competidor de BRH? SI / NO
- ¿Usted o un miembro de su familia tiene un interés económico o similar en algún competidor de BRH? SI / NO
- ¿Está usted involucrado en alguna actividad o relación que pueda dar la apariencia de un conflicto de interés? SI / NO

Información Adicional

- Por favor proporcione una explicación a todas sus respuestas afirmativas ("SI") anteriores (si corresponde).

Firma: _____ Fecha: _____