CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Puesto: Encargado de Prevención	Puesto: Gerente Legal y de Asuntos Corporativos Subgerencia Legal	Puesto: Gerente General
Fecha: 28/03/2025	Fecha: 31/03/2025	Fecha: 31/03/2025

Este documento es propiedad exclusiva de EL PEDREGAL S.A., quedando prohibida su reproducción sin autorización escrita. Es responsabilidad del usuario asegurarse que corresponde a la versión vigente publicada en la Lista Maestra de Documentos y en la carpeta drive “Pedregal SIG”.

1. OBJETIVO

El Código de Ética y Conducta Empresarial (en adelante, el "Código") de El Pedregal S.A. (en adelante indistintamente "Pedregal" o la "Empresa") establece las normas de conducta que se espera sean respetadas y cumplidas por nuestros trabajadores, promoviendo la integridad y transparencia; ayudándonos a tomar decisiones éticas, mostrándonos como identificar una potencial conducta indebida e impulsar los estándares de conducta ejemplar de nuestros trabajadores dentro y fuera de la organización y en nuestras relaciones con terceros.

El Código de Ética y Conducta nos ayudará a proteger la reputación ganada de Pedregal entre los trabajadores, clientes, proveedores y otras partes interesadas.

2. ALCANCE

El Código de Ética y Conducta es aplicable a todo el personal que labora en Pedregal, independientemente de su condición de practicante, obrero, empleado o ejecutivo.

Cada trabajador está obligado a cumplir y velar por el cumplimiento de las normas y/o lineamientos del Código debiendo aplicarse adecuadamente a nuestras actividades diarias, siendo una meta ir más allá de solo cumplir la Ley y nuestras políticas, ayudando a guiar nuestra conducta y a la toma de decisiones, para trabajar de una manera justa y confiable.

De igual manera, se espera que todo tercero que establezca una relación comercial con el Pedregal respete nuestros valores y muestre altos estándares de conducta ética para lo cual haremos nuestro mejor esfuerzo para comunicar y hacer cumplir nuestras expectativas en relación con nuestro Código.

3. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- RG2-GH-001 Reglamento Interno de Trabajo.
- Declaración Universal de derechos humanos.
- La carta internacional de derechos humanos.
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

4. DEFINICIONES

4.1. Acoso laboral: Práctica ejercida en el ámbito del trabajo y consistente en toda actitud o conducta sistemática y constante de una persona o grupo hacia otra en el lugar de trabajo que atenta contra su dignidad e integridad psicológica, física y/o emocional, degradando su ambiente laboral y poniendo en peligro su puesto de trabajo, creando un ambiente desagradable u hostil para el afectado. El acoso laboral puede ser descendente (de jefes a subordinados), horizontal (entre compañeros) u ascendente (de subordinados a jefes).

4.2. Acoso sexual: Es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

4.3. Atentados contra monumentos arqueológicos: El que se asienta, depreda o el que, sin autorización explora, excava o remueve monumentos arqueológicos prehispánicos o zonas paleontológicas declaradas como patrimonio paleontológico del Perú, sin importar la relación de derecho real que ostente sobre el

Este documento es propiedad exclusiva de EL PEDREGAL S.A., quedando prohibida su reproducción sin autorización escrita. Es responsabilidad del usuario asegurarse que corresponde a la versión vigente publicada en la Lista Maestra de Documentos y en la carpeta drive "Pedregal SIG".

terreno donde aquel se ubique, siempre que se conozca el carácter de patrimonio cultural o de patrimonio paleontológico del Perú.

4.4. Conflicto de Interés: Son aquellas situaciones en las que los intereses privados de una persona – relaciones profesionales o intereses económicos personales – interfieran o puedan entenderse que interfieran en el cumplimiento de sus funciones laborales.

4.5. Confidencialidad: Es aquello donde se hace o dice en la confianza de que se mantendrán la reserva de lo hecho o lo dicho.

4.6. Cuidado del medio ambiente: El cuidado del medio ambiente representa a todas aquellas conductas que los seres vivos deben tomar en pro a la salud de la naturaleza. La finalidad es hacerlo un medio con más oportunidades y más provechos que satisfacen la vida de todas las generaciones.

4.7. Deshonestidad: Falta de veracidad en las palabras como en los actos.

4.8. Discriminación: Cualquier tipo de declaración o acción basada en la raza, procedencia, color, edad, orientación sexual, género, discapacidad, gravidez, maternidad, estado civil, unión civil, creencias culturales, políticas o religión.

4.9. Financiamiento al terrorismo: Consiste en recaudar fondos lícitos o ilícitos, a fin de financiar terroristas, organizaciones terroristas, organizaciones extremistas o actos terroristas.

4.10. Lavado de dinero: Cualquier transacción o serie de transacciones a través de la(s) cual(es) es encubierto el origen real de fondos ilícitos o para hacerlos ver como que han sido obtenidos de actividades legítimas.

4.11. Línea ética: Es un sistema de denuncias creado para prevenir, identificar y disuadir con disponibilidad las 24 horas los 7 días de la semana, los 365 días, acerca de conductas irregulares y/o fraudulentas.

4.12. Regalos, Sobornos y comisiones ilegales: Entrega o recepción de regalos u otro beneficio como fuente de riesgo alta en materia de corrupción. Puede significar cualquier suma de dinero, honorario, comisión, crédito, obsequio, gratificación, objeto de valor o compensación de cualquier clase que es entregado, ya sea directa o indirectamente, a cualquier trabajador, proveedor, empleado del proveedor con el propósito de obtener o recompensar indebidamente un trato favorable con relación a un contrato o un acuerdo de negociación.

4.13. Rehusamiento, retardo y falsedad en el suministro de información: El que rehúsa o retarda suministrar a la autoridad competente la información solicitada o deliberadamente presta la información de modo inexacto o brinda información falsa.

4.14. Represalia: Respuesta de castigo o venganza por alguna agresión u ofensa. Entre las formas de represalias prohibidas se incluye de manera no taxativa, declaraciones o acciones ofensivas, acoso, discriminación, despido, suspensión, amenazas, inclusión en una lista negra, así como la negación de beneficios.

4.15. Robo o Hurto: La supresión no autorizada o la toma de suministros, equipos mobiliarios, accesorios, productos, dinero en efectivo, mercancías u otros bienes tangibles, apropiarse de lo ajeno, empleando o no la fuerza o intimidación con ánimo de lucro.

4.16. Salud ocupacional: Ciencia multidisciplinaria, que tiene como finalidad promover y mantener el más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en sus puestos de trabajo; prevenir todo daño por enfermedad o accidente causado a la salud por las condiciones de su trabajo; protegerlos en

Este documento es propiedad exclusiva de EL PEDREGAL S.A., quedando prohibida su reproducción sin autorización escrita. Es responsabilidad del usuario asegurarse que corresponde a la versión vigente publicada en la Lista Maestra de Documentos y en la carpeta drive “Pedregal SIG”.

su empleo contra riesgos resultantes de la presencia de agentes noxas a su salud.

4.17. Terrorismo: El que provoca, crea o mantiene un estado de zozobra, alarma o temor en la población o en un sector de ella, realiza actos contra la vida, el cuerpo, la salud, la libertad y seguridad personales o contra el patrimonio, contra la seguridad de los edificios públicos, vías o medios de comunicación o de transporte de cualquier índole, torres de energía o transmisión, instalaciones motrices o cualquier otro bien o servicio, empleando armamentos, materias o artefactos explosivos o cualquier otro medio capaz de causar estragos o grave perturbación de la tranquilidad pública o afectar las relaciones internacionales o la seguridad de la sociedad y del Estado.

Incluye toda colaboración con el terrorismo, afiliación a organizaciones terroristas, instigación a comisión de delito de terrorismo, reclutamiento de personas, conspiración para el delito de terrorismo y obstaculización de la justifica.

4.18. Tráfico de influencias: Influir en un funcionario o autoridad pública a través de una situación de prevalimiento para conseguir un beneficio económico a través de una resolución.

4.19. Trata de persona: Cuando mediante la violencia, amenaza u otras formas de captación se retiene a un individuo, para usarlo con fines de explotación, dentro o fuera del país.

5. DESARROLLO

5.1. Responsabilidades

Nuestro Código no pretende ser la recopilación de todas las reglas de conducta y no puede cubrir todas las situaciones, motivo por el cual las Gerencias tienen la responsabilidad de asegurar que estos lineamientos sigan a través de todo Pedregal y que estén enmarcados dentro de los principios de un buen manejo global, así como en arreglo a las leyes y normativas vigentes y ante escenarios no contemplados en nuestro Código deberá primar la buena fe y la legislación vigente.

Nuestro Comité de Ética y Conducta Empresarial (en adelante, el “Comité”) está conformado por diversas áreas de la Empresa a fin de evitar conflicto de intereses en cuanto a las denuncias que puedan presentarse, la estructura está detallada en el Anexo 01 Organigrama del Comité. Las personas designadas y nombradas, detalladas en el Anexo 02 Miembros del Comité, se encargarán de formar cada Comité en específico de acuerdo con la naturaleza de la denuncia para así buscar la objetividad, imparcialidad e independencia para la toma de acciones.

La Presidencia será la misma para todos los Comités teniendo en cuenta que también ocupa el cargo de “Encargada del Modelo de Prevención enfocado en riesgos de corrupción, lavado de activos (LA) y financiamiento del terrorismo (FT)”.

El Comité deberá velar por el cumplimiento del Código y llevar a cabo un proceso de investigación ante cualquier incumplimiento. La Gerencia de Gestión Humana, Subgerencia de Relaciones Laborales y, de ser el caso, las Gerencias de cada fundo se encargarán de dar cumplimiento a las sanciones administrativas como resultado de la investigación en cada denuncia.

5.2. Consideraciones Generales

A. Pedregal tiene especial empeño en ser reconocida en el medio por su trayectoria impecable, responsabilidad social, creencias y compromiso con el medio ambiente y la comunidad; por lo tanto, es obligación de todos

Este documento es propiedad exclusiva de EL PEDREGAL S.A., quedando prohibida su reproducción sin autorización escrita. Es responsabilidad del usuario asegurarse que corresponde a la versión vigente publicada en la Lista Maestra de Documentos y en la carpeta drive “Pedregal SIG”.

sus trabajadores proyectar una imagen positiva y abstenerse de conductas laborales o personales que puedan poner en riesgo su imagen y buen nombre de Pedregal.

B. Una empresa reconocida por su reputación es un socio deseado para cooperar, un lugar donde las personas con más talento quieren trabajar, alguien en quien los clientes confían y se visualiza como un proyecto en el que se puede invertir con garantía.

C. La buena reputación es uno de los activos más valiosos que puede tener una compañía por estar vinculada con su capacidad de satisfacer expectativas y transmitir confianza. Por ello, es necesario gestionar la reputación empresarial de manera estratégica, coordinada y sistemática.

D. Todo trabajador debe:

a. Conocer, respetar y cumplir con las disposiciones del Código y la normatividad adicional que se aplique a nuestro cargo.
b. Cumplir con la Ley, este Código y todas las políticas.
c. Solicitar orientación en forma inmediata en caso de duda y aceptar una guía cuando se necesite para “hacer lo correcto”, siendo responsables de nuestras decisiones.
d. Hablar sin reservas si pensamos que nuestro Código o políticas se han incumplido de cualquier modo.
e. Denunciar de manera oportuna sobre hechos contrarios a las disposiciones y buenas prácticas establecidas en el Código conforme al procedimiento que se establece en el mismo.
f. Participar en todas las capacitaciones.
g. Cooperar, ser abierto y sincero en cualquier investigación, auditoría y otras revisiones incluidas las realizadas por terceros o autoridades fiscales.
h. Actuar siguiendo los pilares básicos de integridad, responsabilidad, espíritu de equipo y excelencia.

E. Si usted cuenta con personal a cargo, tiene responsabilidades adicionales:

a. Dirigir con integridad y compromiso.
b. Ser un modelo positivo en el cargo y apoye a su equipo.
c. Asegurarse que los miembros del equipo, incluidos aquellos que recién ingresan, comprendan los principios y las expectativas del Código, la ley y las políticas que se aplican a sus trabajos.
d. Crear un ambiente que sea respetuoso, inclusivo y abierto.
e. Alentar a su equipo a hablar sin reservas y a buscar guía cuando tengan consultas o inquietudes.
f. Buscar ayuda si no está seguro del mejor enfoque, o la mejor decisión que se pueda tomar.

F. La inobservancia de las obligaciones contenidas en el Código, sus políticas y procedimientos operativos, conforme a los alcances del RG2-GH-001 Reglamento Interno de Trabajo, así como de la normativa laboral vigente, puede dar lugar a medidas disciplinarias incluida la amonestación escrita, suspensión, despido o no renovación de contrato, dependiendo la naturaleza y gravedad de la falta.

5.3. Materias que abarca el Código de Ética

A. Cumplimiento de Leyes

Todos los trabajadores de la empresa, independientemente de su condición de practicante, obrero, empleado o ejecutivo deben velar por el cumplimiento de las normas, políticas y disposiciones legales, internas, nacionales e internacionales, que sean aplicables al ejercicio de las actividades del Pedregal.

Este documento es propiedad exclusiva de EL PEDREGAL S.A., quedando prohibida su reproducción sin autorización escrita. Es responsabilidad del usuario asegurarse que corresponde a la versión vigente publicada en la Lista Maestra de Documentos y en la carpeta drive “Pedregal SIG”.

Como organización contamos con un modelo de prevención basado en riesgos y una adecuada estructura de supervisión que nos ayudan a tener un ambiente de prevención y control.

Todos somos responsables del cumplimiento de la ley, tanto dentro como fuera de nuestro ámbito laboral. Debemos realizar nuestro trabajo de manera diligente y conocer, mantener actualizadas y difundir las normas específicas relacionadas con el ejercicio de nuestras funciones.

En casos donde la interpretación de las leyes y normas aplicables sea confusa, los trabajadores pueden consultar, sin limitación, a nuestra área legal interna, área que a su vez tiene acceso a asesorías legales en los diferentes negocios del Pedregal.

B. Divulgación de Normativas Internas

Pedregal se compromete a proporcionar una difusión oportuna, consistente y real del Código a sus trabajadores. Se espera que todos los trabajadores de Pedregal cumplan con las disposiciones contenidas en el mismo.

El Comité será el único autorizado a emitir declaraciones o pronunciamientos en nombre de Pedregal sobre hechos contrarios a éste.

C. Confidencialidad y Manejo de la Información

La información está entrelazada con cada aspecto de nuestro trabajo. Protegerla es una responsabilidad sustancial para todos nosotros.

Durante el transcurso de nuestras funciones y actividades comerciales con Pedregal, podemos estar en contacto con información confidencial o privilegiada, la misma que no puede ser puesta a disposición del público.

La información confidencial perteneciente a Pedregal puede incluir sin carácter taxativo ni limitativo:

- Detalles relacionados con Pedregal, clientes, precios, mercados, equipo, ventas, ganancias, cifras de informes internos, entre otros.
- Información relacionada con investigación y desarrollo.
- Información relacionada con el Know How[1] de la Empresa.
- Información técnica relacionada con nuestros productos, servicios y procesos.
- Información relacionada con nuestras estrategias de marketing y servicios.
- Detalles relacionados con fusiones actuales o posibles, adquisiciones o compra y venta de activos.
- Información relacionada con empleados y recursos humanos, entre otros.
- Contratos.
- Prototipos y modelos de gestión.
- Productos en desarrollo.
- Secretos industriales.

[1] Conjunto de conocimientos técnicos y administrativos que son imprescindibles para llevar a cabo el proceso comercial de Pedregal y que no están protegidos por una patente.

Este documento es propiedad exclusiva de EL PEDREGAL S.A., quedando prohibida su reproducción sin autorización escrita. Es responsabilidad del usuario asegurarse que corresponde a la versión vigente publicada en la Lista Maestra de Documentos y en la carpeta drive “Pedregal SIG”.

Debemos prevenir la divulgación o el acceso indebido o no autorizado a dicha información confidencial para terceros. Estas obligaciones permanecerán vigentes incluso después del cese de nuestra relación laboral con Pedregal.

Todos los trabajadores de Pedregal deben asegurarse de entender cuál es la información de carácter público o no reservada que puede ser compartida con terceros, siempre que no implique riesgos de daño para Pedregal y previa consulta con su jefe inmediato. En ningún caso se debe usar la información confidencial para beneficio propio, de otros trabajadores, familiares o terceros.

Directores, gerentes y trabajadores cuyas funciones exigen tener acceso a información confidencial son los únicos autorizados a acceder a ella, y están en la obligación de facilitar al Área de Sistemas de Pedregal, el realizar el respectivo back up[2] como procedimiento de custodia de información.

Todo trabajador de Pedregal cuyas funciones estén asociadas a la creación, ingreso, modificación, borrado, consulta y visualización de información, se compromete a ser honesto con el manejo que le corresponda, ingresando datos ciertos, reflejo de las actividades del proceso al cual está asociado, aún en condiciones que se presumen desfavorables para su evaluación de desempeño; a no acceder por medios directos o tecnológicos a la información que no es relativa a sus labores.

Igualmente, no acceder a los sistemas de información con miras a afectar el flujo normal de la información o la seguridad local o remota de dichos sistemas (no a los “Hacker” o infractores de seguridad).

Trate toda la información con cuidado y tome precauciones antes de revelarla a cualquier persona, dentro o fuera de Pedregal. Solo comparta la información con aquellos que tienen el derecho y deben saberla. No publique información de Pedregal en foros públicos o en las redes sociales.

Siempre mantenga en secreto sus contraseñas y no las comparta con colegas u otras personas, bloquee su pantalla y cualquier dispositivo tipo tableta, mantenga su equipo móvil seguro y tenga particular cuidado en los lugares públicos, proteja con contraseña los documentos muy confidenciales, guarde los documentos confidenciales y computadores portátiles en un lugar seguro, en especial de un día al otro.

D. Relaciones Comerciales: Competencia y Trato Justo

Las relaciones con los clientes y los proveedores son esenciales para el éxito continuo de Pedregal, por lo que desarrollamos nuestras relaciones comerciales bajo la premisa del respeto, justicia y altos estándares éticos.

Los trabajadores deben conducirse con honestidad, integridad y respeto en sus tratos con los competidores, clientes y proveedores, y garantizar la confidencialidad de toda la información que estos les brinden, salvo que la ley requiera una divulgación de esta o se tenga autorización del cliente o del proveedor.

Buscamos que nuestros proveedores y clientes compartan nuestros lineamientos éticos.
Competimos basados en altos estándares éticos y con estricto respeto a las leyes que regulan el libre mercado.

[2] Copia de seguridad de uno o más archivos informáticos para prevenir pérdidas de información.

E. Protección de Datos Personales

Cumplimos con las leyes y normativas aplicables en materia de protección de datos personales.

Este documento es propiedad exclusiva de EL PEDREGAL S.A., quedando prohibida su reproducción sin autorización escrita. Es responsabilidad del usuario asegurarse que corresponde a la versión vigente publicada en la Lista Maestra de Documentos y en la carpeta drive “Pedregal SIG”.

Pedregal designará a las personas autorizadas para la recopilación y mantenimiento de información personal de los trabajadores de la Empresa, de nuestros clientes y nuestros proveedores, garantizando el derecho de protección de datos personales, conforme a los dispuesto en la Ley No. 29733 sobre Protección de Datos Personales y su Reglamento Decreto Supremo No. 003-2013-JUS, a través de su adecuado tratamiento en un marco de respecto de los derechos fundamentales que en ella se consagra; por lo que toda información proporcionada, será recopilada en un Banco Datos Personales que para este efecto se implemente y estará a cargo de Pedregal quien adoptará las medidas de seguridad legales, técnicas y organizativas necesarias para evitar la pérdida, mal uso, alteración, acceso no autorizado y robo de los datos personales, así como guardar la confidencialidad respecto de dichos datos personales; salvo que por mandato de un Órgano Jurisdiccional o requerimiento de la Dirección Nacional de Justicia a cargo del Ministerio de Justicia, sea relevado.

La información personal de los trabajadores se dará a conocer a terceros ajenos a Pedregal únicamente de conformidad a los consentimientos previamente otorgados por los trabajadores, para temas estadísticos, de desempeño o en los casos en que la ley lo exija.

Nuestros trabajadores, proveedores, socios comerciales y clientes deben tratar los datos personales a los que accedan, de forma segura y confidencial, dentro de los establecido en los contratos.

F. No está permitido atentados contra Monumentos Arqueológicos

En Pedregal no permitimos ni aceptamos la depredación de monumentos arqueológicos prehispánicos o zonas paleontológicas declaradas como patrimonio paleontológico del Perú.

Inculcamos y fomentamos en nuestros trabajadores el cuidado a los monumentos arqueológicos y a reportar, debida y oportunamente, en caso nos encontremos ante un hallazgo arqueológico en alguna de nuestras sedes.

G. Cuidado del Medio Ambiente

Pedregal se compromete a proteger el medio ambiente y a realizar sus actividades comerciales de manera responsable y sostenible para con este. Para ello, contamos con el apoyo y participación de nuestros trabajadores y liderazgo eficaz de nuestros directivos. Todos debemos respetar y cumplir con las leyes, normas y prácticas adoptadas por Pedregal en relación con la protección del medio ambiente.

Como empresa agroindustrial, es una prioridad nuestro compromiso con la conservación y buen uso de los recursos naturales, incluyendo agua, energía, suelos y aire. El buen uso del agua y la energía, la reducción de residuos y desperdicios, la reducción de emisiones atmosféricas, el reciclaje, la minimización del impacto de sus productos y embalajes y la medición de la huella de carbono (que permita reflejar la totalidad de gases de efecto invernadero emitidos por efecto directo o indirecto de nuestros procesos, para llegar a reducirlo) son una prioridad para la empresa.

Asimismo, inculcamos a nuestros trabajadores a fin de buscar oportunidades para reducir los desechos y el uso de energía, para reciclar, apagar los aparatos cuando no están en uso, fomentar el uso de suministros y materiales ecológicos y buscar reducir los viajes por trabajo, cuando sea posible.

H. Rehusamiento, Retardo y Falsedad en el Suministro de Información

Está prohibido rehusar o retardar el suministro a la autoridad competente la información solicitada o deliberadamente prestar información de modo inexacto o brindar información falsa.

Este documento es propiedad exclusiva de EL PEDREGAL S.A., quedando prohibida su reproducción sin autorización escrita. Es responsabilidad del usuario asegurarse que corresponde a la versión vigente publicada en la Lista Maestra de Documentos y en la carpeta drive “Pedregal SIG”.

I. Conflicto de Intereses

Los conflictos de intereses son aquellas situaciones en las que el juicio del individuo y la integridad de una acción tiende a estar indebidamente influenciado por un interés de tipo económico o personal.

Los conflictos pueden ser:

- Potencial: No hay conflicto de intereses en el momento, pero en futuro dadas ciertas circunstancias puede aparecer.
- Real: Cuando un interés influye parcialmente en el desempeño o preferencias interesadas de las actividades de un trabajador de Pedregal.

Todos los trabajadores de Pedregal deben evitar situaciones que los coloquen en este tipo de conflictos y en caso de presentárseles, saber cómo actuar y conocer las implicancias legales y éticas de sus actos.
El Código no puede contemplar todos los posibles conflictos de intereses que podrían ocurrir en la realidad.

Algunas situaciones frecuentes de conflicto de intereses – sin que este listado sea cerrado – son:

- Tomar decisiones o realizar transacciones con clientes, proveedores o competidores con la intención de generar algún beneficio personal, directo o indirecto, en reemplazo de lo que es mejor para la empresa.
- Realizar, mientras seamos trabajadores, inversiones que nos otorguen poder de dirección en empresas proveedoras, clientes, competidoras o con las cuales tengamos una relación, excepto cuando exista la expresa aprobación de la Gerencia General.
- Usar los activos, personal y/o recursos de la empresa para beneficio personal.
- Desarrollar otras actividades que interfieran o entren en conflicto directa o indirectamente con nuestras actividades o funciones en la empresa.
- Que se contrate personal que tengan dentro de la empresa parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, conyugales o afines o que mantengan una relación laboral paralela a la de la empresa, dentro de una misma área en la que haya que interactuar en una relación de subordinación o dependencia e incluso en cualquier otra área de la Empresa si es que ésta pudiera generar conflicto de intereses.
- Administrar o tener posición de decisión en las relaciones comerciales con clientes o contrataciones de proveedores, con los cuales trabajan familiares directos de nuestros colaboradores (cónyuge o conviviente, hijos, hermanos y padres).
- Proporcionar servicios dentro y fuera del horario laboral a competidores de la empresa.

Actuemos con transparencia y ética reportando cualquier situación de conflicto de interés, real o potencial, a nuestro jefe inmediato superior y declarándola en el FT2-PRE-002 Declaración Jurada de Conflicto de Intereses, o a través de los canales de línea ética.

J. Actividades Políticas y Contribuciones

No realizamos contribuciones políticas, ya sean en efectivo o de cualquier otra índole.

Respetamos las opciones políticas que cada uno de nuestros accionistas, directores, trabajadores puedan ejercer de manera privada, sin embargo, no participamos en actividades político-partidarias y prohibimos las actividades proselitistas dentro de nuestro centro de labores.

Este documento es propiedad exclusiva de EL PEDREGAL S.A., quedando prohibida su reproducción sin autorización escrita. Es responsabilidad del usuario asegurarse que corresponde a la versión vigente publicada en la Lista Maestra de Documentos y en la carpeta drive “Pedregal SIG”.

K. Obsequios e Invitaciones

Los obsequios corporativos e invitaciones de negocios son cortesías habituales diseñadas para fomentar la buena voluntad entre socios empresariales, las cuales por su menor cuantía pueden ser dadas a través de invitaciones, descuentos personales, entre otros.

No está prohibido ofrecer o aceptar los obsequios o invitaciones corporativas antes detalladas siempre que sean de un valor razonable, las cuales deban cumplir con nuestro Código y las políticas de la empresa.

L. Donaciones

Como parte de nuestra estrategia de sostenibilidad, en Pedregal realizamos iniciativas para el desarrollo social y donaciones que ayuden a mejorar la calidad de vida de las comunidades aledañas a nuestras operaciones. A través de nuestras donaciones, no buscamos ejercer una influencia indebida ni tampoco ocultar otros servicios prestados, por el contrario, se busca aportar a la comunidad.

Todas nuestras donaciones son realizadas de buena fe, cumplen las leyes aplicables y políticas internar, han sido evaluadas y aprobadas por las instancias correspondientes (ver política de donaciones) y se registran adecuadamente en la contabilidad de la empresa.

M. Política ante Situaciones de Soborno

El soborno y la corrupción, en todas sus formas, son inaceptables e ilegales. También dañan la competencia y los mercados, aumentan los costos y comprometen la confianza de nuestros clientes y socios.

Pedregal se compromete a realizar sus actividades comerciales con integridad y prohíbe rigurosamente la corrupción, no toleramos el soborno ni la corrupción en ninguna de sus formas. Cumplimos con las leyes contra el soborno y contra la corrupción en cualquier lugar en que hagamos negocios al nunca dar ni aceptar algo de valor a cambio de un trato preferente o para influir en una medida. Esperamos que todo aquel que trabaje, con o para nosotros, adopte el mismo enfoque de tolerancia cero. Asimismo, todos nuestros contratos con proveedores, contratistas y locadores de servicios contienen cláusulas anticorrupción.

No debemos, de manera directa o indirecta, aceptar, ofrecer, prometer, otorgar o autorizar la entrega de un soborno, comisión indebida, pago o todo otro elemento que pueda interpretarse como tal (regalos de valor representativo, entretenimiento, empleo, contratos o beneficios de todo tipo) a un tercero a fin de influir en sus actos o decisiones, o de evitar que actúe, con la intención de obtener contratos o una ventaja indebida.

Sea consciente de que un soborno puede ser algo más que un pago ofrecido para influir indebidamente en una decisión: puede tomar la forma de un regalo, un favor, un préstamo, un trabajo o incluso una oferta de entretenimiento o viaje.
Si un miembro de Pedregal tomara conocimiento de cualquier actividad del tipo antes descrito, deberá informar a su jefe inmediato/Gerente y/o deberá ser denunciada a través de los canales de línea ética.

N. Trafico de Influencias

Está prohibido a toda persona que tenga una relación con Pedregal el uso de influencias, reales o simuladas, a fin de recibir, hacer, dar o prometer para sí o para un tercero, donativo, promesa o beneficio con el fin de interceder ante un funcionario público que ha de conocer o conoce un caso judicial o administrativo.

Este documento es propiedad exclusiva de EL PEDREGAL S.A., quedando prohibida su reproducción sin autorización escrita. Es responsabilidad del usuario asegurarse que corresponde a la versión vigente publicada en la Lista Maestra de Documentos y en la carpeta drive “Pedregal SIG”.

O. Lavado de Activos

El lavado de dinero se entiende como cualquier transacción o serie de transacciones a través del cual es encubierto el origen real de fondos ilícitos o para hacerlos ver como que han sido obtenidos de actividades legítimas. Lo anterior puede inducir el esconder los orígenes de activos de origen ilegal o delictivo, ya sea en bienes, dinero u otras propiedades, dentro de actividades comerciales legítimas.

Nuestros contratos con proveedores, locadores de servicios y terceros contienen cláusulas de anticorrupción, lavado de activos y de delitos relacionados al terrorismo.

Asimismo, con el fin de garantizar que las operaciones realizadas no se prestan para que organizaciones ilegales encubran el producto de sus actividades delictivas, ni utilicen recursos para la comisión de ilícitos, Pedregal pondrá en práctica las medidas exigidas por la ley vigente y todas sus actividades se realizará bajo los más estrictos principios éticos y con la observancia plena de las leyes y normas reglamentarias relacionadas con la prevención del lavado de activos; también suministrarán toda la información que en algún momento llegare a ser requerida por una de las partes para establecer la licitud de las transacciones, así como la que sea requerida para la colaboración con las autoridades competentes.

P. Delitos relacionados al Terrorismo

Toda colaboración con el terrorismo, afiliación a organizaciones terroristas, instigación a comisión de delito de terrorismo, reclutamiento de personas, conspiración para el delito de terrorismo, obstaculización de la justifica y financiamiento al terrorismo está PROHIBIDO y está regulado en el Decreto Ley No. 25475.

El financiamiento al terrorismo consiste en que, por cualquier medio, directa o indirectamente, al interior o fuera del territorio nacional, voluntariamente provea, aporte o recolecte medios, fondos, recursos financieros o económicos o servicios financieros o servicios conexos o de cualquier naturaleza, sean de origen lícito o ilícito, con la finalidad de cometer cualquiera de los delitos previstos en el decreto ley, cualquiera de los actos terroristas definidos en tratados de los cuales el Perú es parte, la realización de los fines o asegurar la existencia de un grupo terrorista o terroristas individuales.

Cualquier delito relacionado con el terrorismo es inaceptable para los estándares de conducta establecidos en Pedregal y como colaboradores de Pedregal tenemos la obligación de reportar las situaciones reales o potenciales sobre la comisión de dicho delito.

Q. Robo o Hurto

La supresión no autorizada o la toma de suministros, equipos, mobiliarios, accesorios, productos, dinero en efectivo, mercancías u otros bienes tangibles, apropiarse de lo ajeno, empleando o no la fuerza o intimidación con ánimo de lucro.

R. Seguridad y Salud Ocupacional

Todos somos responsables de hacer de Pedregal un lugar seguro para trabajar.

Pedregal reconoce la importancia sobre la seguridad de todo el personal dentro de nuestras instalaciones por lo cual promueve su involucramiento en el compromiso y participación en el proceso de mejora continua a favor de la prevención de los riesgos laborales.

Este documento es propiedad exclusiva de EL PEDREGAL S.A., quedando prohibida su reproducción sin autorización escrita. Es responsabilidad del usuario asegurarse que corresponde a la versión vigente publicada en la Lista Maestra de Documentos y en la carpeta drive “Pedregal SIG”.

La seguridad de nuestros empleados es de suma importancia en todos y cada uno de los proyectos de Pedregal; por lo que, nos comprometemos a ofrecer un entorno de trabajo sano, seguro y productivo en todas nuestras oficinas y sedes.

Los trabajadores de Pedregal deben cumplir con toda la normatividad y políticas vigentes sobre temas de seguridad y salud en el trabajo, manteniendo – y mejorando constantemente – el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo destinada a proteger a los trabajadores, introducir controles y eliminar los riesgos vinculados a sus actividades.

Es política de Pedregal realizar prácticas constantes de Seguridad y Salud Ocupacional, para lo cual contamos con el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional debidamente implementado, siendo responsables del cumplimiento de las medidas de seguridad en la empresa.

S. No Discriminación u Hostigamiento

En Pedregal respetamos y trabajamos juntos para promover un lugar de trabajo libre de acoso. No toleramos ninguna forma de abuso o acoso. Esto incluye acciones que pueden considerarse razonablemente ofensivas, hostiles, intimidantes o discriminatorias, ya sea hacia un trabajador, compañero de trabajo, cliente, proveedor o un tercero.

Pedregal prohíbe la discriminación en cualquier aspecto de la relación de trabajo por motivos de raza, origen étnico, cultural, color, religión, sexo, nacionalidad, estado civil, orientación sexual, discapacidad, orientación política, agremiación o edad.

Es práctica en Pedregal mantener un ambiente de igualdad en el trabajo dentro de la empresa y fuera de ella, que permita inculcar a todos los involucrados a un trato justo e impedir cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, estado civil, opinión política, discapacidad, u origen social, étnico o agremiación que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades laborales ante la ley.

Pedregal acepta la participación de los colaboradores en la elección de sus representantes en los comités contra el hostigamiento sexual y laboral en todo nivel y ámbito, sin interferencia alguna, brindando las facilidades y apoyando en la gestión y elección. Se espera que los trabajadores de Pedregal denuncien ante cualquier miembro del Comité, Gerencia o utilizando nuestros canales de comunicación el acoso u otra conducta impropia tan pronto ocurra.

T. Derechos Humanos, Trabajo Forzoso, Trata de Personas y Trabajo Infantil

Somos respetuosos de los derechos humanos reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Mundial y demás normas nacionales e internacionales.

Prohibimos el trabajo infantil y rechazamos cualquier tipo de trabajo forzado o condiciones no dignas.

Respetamos el derecho a la libertad de asociación o no asociación y a la negociación colectiva de nuestros trabajadores.

No contratamos a proveedores o instalaciones de producción, donde exista algún tipo de explotación o trabajo bajo condiciones que vulneren los derechos humanos.

Este documento es propiedad exclusiva de EL PEDREGAL S.A., quedando prohibida su reproducción sin autorización escrita. Es responsabilidad del usuario asegurarse que corresponde a la versión vigente publicada en la Lista Maestra de Documentos y en la carpeta drive “Pedregal SIG”.

Buscamos que en Pedregal no exista discriminación en los procesos de selección, entrenamiento, desarrollo, evaluación y retención del personal por razones de diversidad cultural, de género, orientación sexual, raza, credo, religión, capacidad física o condición social.

En Pedregal buscamos crear un ambiente inclusivo, respetando y apoyando la diversidad cultural, de género, orientación sexual, raza, credo, religión, capacidad física o condición social de nuestros trabajadores. Buscamos crear una empresa en la que todos se sientan integrados, respetados, valorados y tengan efectivamente las mismas oportunidades de desarrollo.

Toda oportunidad en Pedregal está basada en el talento y mérito de nuestros trabajadores en conexión con nuestros valores y comportamientos. Proporcionamos a nuestros trabajadores salarios y beneficios basados en meritocracia y/o evaluación de desempeño.

Pedregal busca siempre capacitar y proporcionar oportunidades de desarrollo a todos sus colaboradores con el fin de que puedan mejorar sus conocimientos y habilidades para desempeñarse bien en sus cargos, así como para adquirir conocimiento y habilidades que puedan prepararlos para asumir mayores niveles de responsabilidad acorde con su desempeño y potencial desarrollo. Es responsabilidad de cada individuo el desarrollo, desempeño y progreso en su trabajo.

Asimismo, nuestro compromiso con la sociedad respecto de la lucha contra la trata de personas es un tema prioritario para todos los colaboradores de la empresa y para aquellas empresas que realicen intercambios comerciales con nosotros.

No se aceptará que nuestros colaborados (trabajadores, proveedores y/o clientes) cometan el delito de trata de personas recogido en el Código Penal Peruano y en diversas normativas internacionales.

Todo colaborador debe conocer la PO2-PRE-005 Política Contra la Trata de Personas, y los trabajadores de Pedregal están obligados en participar en las capacitaciones que Pedregal organice sobre este tema. No se permite utilizar el trabajo forzoso, lo que significa cualquier trabajo o servicio que se realice involuntariamente bajo amenaza de castigo, físico u otro tipo de pena.

Es política de Pedregal no contratar menores de edad, de manera directa o indirecta a través de sus subcontratistas ni aceptar el trabajo de menores que contravengan la legislación nacional; tampoco contrata ni utiliza como medio, el trabajo forzado, bajo ninguna modalidad.

Pedregal cumplirá con el límite de edad mínimo para trabajar en sus instalaciones, previstas en las leyes nacionales o por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre edad mínima de admisión al empleo, el que sea mayor.

El trabajo infantil afecta los derechos fundamentales del niño, como a la educación, salud y al bienestar y protección contra la explotación.

Es política de Pedregal proteger a los niños contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo forzado que pueda ser peligroso o que impida acceder a la educación, o sea nocivo para la salud y desarrollo físico, mental, moral o social.

5.4. Línea Ética

Pedregal para incentivar una cultura organizacional transparente, pone a su disposición la línea ética, los siguientes canales para la comunicación fluida:

Este documento es propiedad exclusiva de EL PEDREGAL S.A., quedando prohibida su reproducción sin autorización escrita. Es responsabilidad del usuario asegurarse que corresponde a la versión vigente publicada en la Lista Maestra de Documentos y en la carpeta drive “Pedregal SIG”.

A. Página Web

- El Pedregal facilita el ingreso de las denuncias directamente en la página web: www.lineaeticapedregal.com
- Esta página contiene preguntas y guías para ingresar tu denuncia de manera práctica y sencilla.
- Disponible 24 horas los 7 días de la semana, los 365 días del año.
- La denuncia será atendida por el administrador de la Línea Ética.
- No se requiere de un usuario o contraseña para ingresar.
- Se registrará con un número correlativo único que sirve para procesar y hacer seguimiento de la denuncia.

B. Buzón de Correo Electrónico

- El buzón de correo electrónico permitirá que envíes tu denuncia a través de: lineaetica@elpedregalsa.com
- Disponible en cualquier momento que lo desees.
- El mensaje será leído por el administrador de la Línea Ética.

C. Celular O WhatsApp

- Si deseas comunicarte con el administrador de la Línea Ética para guiarte durante el proceso de denuncia marca: 922403778.
- También puedes enviar tu denuncia vía WhatsApp mediante mensajes, audios, fotografías y archivos juntos.
- Este canal está disponible en horario de oficina (7:00am a 4:00pm), días laborables (lunes a viernes).

D. Entrevista Personal

- Si deseas ser atendido personalmente para presentar tu denuncia de forma presencial, puedes dirigirte a:
  - Sede en Lima: Jr. Monte Rey 355, Piso 6, Surco, Lima – Perú
  - Sede en Piura: Fundo Terela S/N Caserío de Terela, Castilla Sede en Ica: Fundo Yaurilla S/N Yaurilla, Los Aquijes
  - Sede en Trujillo: Calle 24 de Junio Nro. S/N (S/N Pueblo Chiquitoy) Ascope, La Libertad.

- Preguntar por algún miembro del Comité mencionados en el Anexo B del presente Código para agendar una cita.
- Disponible en el horario de oficina (7:00am a 4:00pm), días laborables (lunes a viernes) o fuera de horario, previa cita.

5.5. Precisiones y Recomendaciones

- Si algún trabajador tomara conocimiento de una potencial infracción o sospecha de infracción del Código, tiene la obligación de informarlo a través de los canales de línea ética.
- Los trabajadores podrán informar cualquier inquietud o queja relacionada con los controles internos, divulgación, fraude, soborno y prácticas empresariales contrarias al Código.
- Cualquier persona podrá presentar de forma confidencial o anónima una denuncia sin temor a represalias de cualquier índole, a través de nuestros canales de denuncia de nuestra Línea Ética.

Este documento es propiedad exclusiva de EL PEDREGAL S.A., quedando prohibida su reproducción sin autorización escrita. Es responsabilidad del usuario asegurarse que corresponde a la versión vigente publicada en la Lista Maestra de Documentos y en la carpeta drive “Pedregal SIG”.

A. Tratamiento de Denuncias

Luego de la recepción de una denuncia o queja, por cualquier de nuestros canales de denuncia de la Línea Ética, el presidente del Comité acusará recibo de la denuncia a la persona que la presentó. La denuncia será entonces revisada por el presidente del Comité para su tramitación. La confidencialidad se mantendrá durante todo el proceso de investigación. Si el denunciante no cumpliera con identificarse en su denuncia y la información proporcionada no fuera suficiente, Pedregal deberá investigar el hecho para poder resolver. Las denuncias anónimas deberán contener el detalle e información suficiente con el fin de que se pueda realizar la investigación.

El Comité tomará las acciones correctivas adecuadas y de inmediata aplicación que pudieran corresponder. De igual manera, cuando sea posible y considerado conveniente por el Comité, la persona que presentó la denuncia recibirá aviso de cualquier acción correctiva adoptada.

B. Sin Represalias

Cualquier miembro de Pedregal que haya sido hallado responsable de tomar represalias contra una persona que haya dado a conocer, de buena fe, alguna inquietud, queja o denuncia, podrá ser objeto de una acción disciplinaria, hasta e incluyendo el cese laboral o el término de cualquier otra relación de negocios. Si cualquier persona considera que él o ella ha sido objeto de dichas represalias, se insta a que aquella persona denuncie dicha situación al presidente o cualquier miembro del Comité.

C. Transparencia en las Relaciones y Derecho a discrepar

- Cada uno de los miembros de Pedregal se obliga a interactuar de manera positiva, entendiendo por esto la ausencia de segundas intenciones, manipulación de información o de personas e inducción al error. La buena fe presidirá las relaciones de Pedregal con los trabajadores, los accionistas, los directores, los clientes, los proveedores, el Estado y los competidores.
- La controversia en Pedregal es bienvenida y respetada. Los miembros de esta Empresa pueden manifestar sus desacuerdos frente a acciones que consideren opuestas a sus principios de equidad, de la dignidad humana y de sus ideas. Pero su obligación deberá ser siempre la manifestación responsable, madura, prudente y respetuosa.
- En Pedregal garantizamos la igualdad de trato ante discrepancias, sin tomar en cuenta las diferencias de religión, raza, credo, filiación política y formas de pensar, sentir o actuar.

D. Declaración de Conocimiento

- Todo trabajador debe leer este documento y cumplir con sus lineamientos, además de reportar cualquier infracción, real o presumida, que haya notado.
- Toda infracción a los lineamientos establecidos en el presente Código dará origen a medidas disciplinarias que pueden incluir desde la amonestación hasta la extinción del vínculo que mantiene con Pedregal. Incluso, Pedregal puede verse obligado a informar a las autoridades supervisoras sobre ciertos tipos de infracción, en cuyo caso el empleado podría verse sujeto a las sanciones administrativas, legales o judiciales que amerite, establecidas en la legislación vigente.

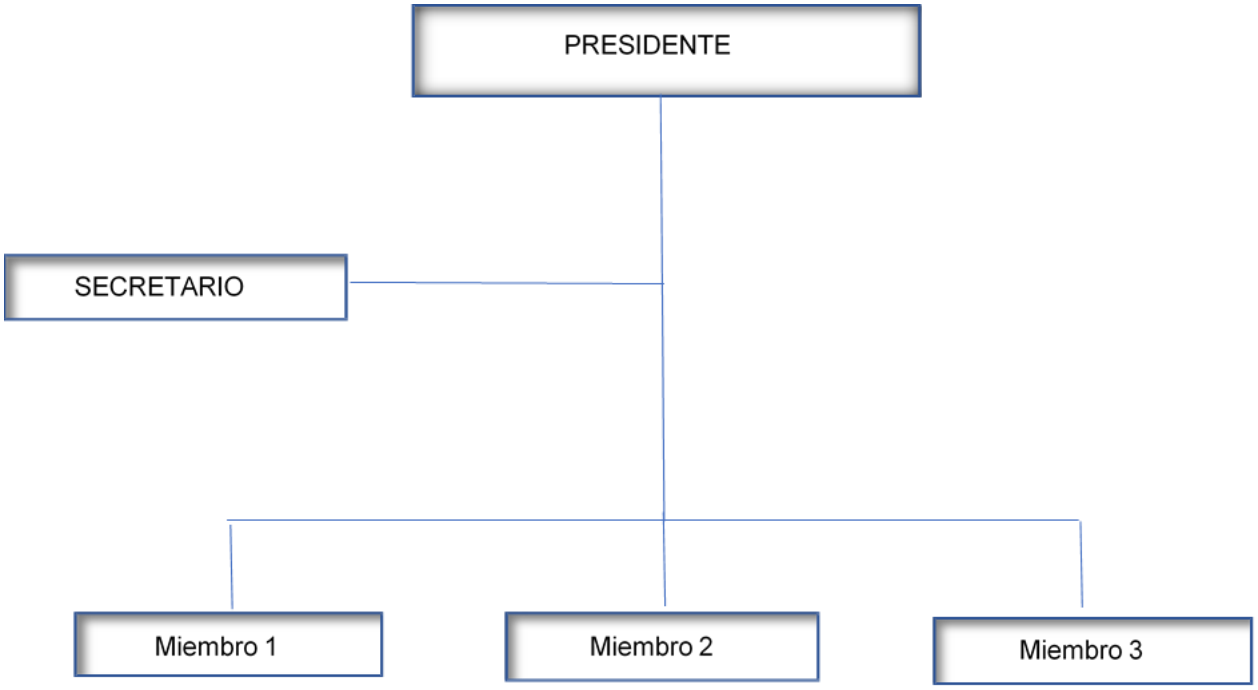
Este documento es propiedad exclusiva de EL PEDREGAL S.A., quedando prohibida su reproducción sin autorización escrita. Es responsabilidad del usuario asegurarse que corresponde a la versión vigente publicada en la Lista Maestra de Documentos y en la carpeta drive “Pedregal SIG”.

6. ANEXOS

N°	TITULO
01	Organigrama del Comité.
02	Miembros del Comité.

ANEXO 01

ORGANIGRAMA DEL COMITÉ



Este documento es propiedad exclusiva de EL PEDREGAL S.A., quedando prohibida su reproducción sin autorización escrita. Es responsabilidad del usuario asegurarse que corresponde a la versión vigente publicada en la Lista Maestra de Documentos y en la carpeta drive “Pedregal SIG”.

ANEXO 02

MIEMBROS DEL COMITÉ

Nombre y Apellidos	Cargo	Sede
Carolina Jones	Encargada de Prevención	Lima
Gerardo Cajo	Abogado	Ica
Edwin Rebolledo	Subgerente de Gestión Humana	Piura
Denisse Samanez	Abogada	Piura
Marleny Ojeda	Jefa de Gestión Estratégica de Compensaciones	Lima
Omar Aquino	Subgerente de Contabilidad	Lima
Alessandra Ahumada	Subgerente de Relaciones Laborales	Lima
Pedro Aranda	*Subgerente de Tesorería*	*Lima*
Ruddy Tamayo	*Asistente de Contabilidad*	*Lima*
Yolanda Gálvez	Jefa de Administración y procesos	Lima
Miguel Mendoza	Gerente de Control de Gestión y Presupuesto	Lima
Massimo Farro	Supervisor SAP	Lima
Mishell Hernani	Subgerente Legal	Lima
Marcelo de la Cruz	*Asistente de Prevención*	*Lima*

Este documento es propiedad exclusiva de EL PEDREGAL S.A., quedando prohibida su reproducción sin autorización escrita. Es responsabilidad del usuario asegurarse que corresponde a la versión vigente publicada en la Lista Maestra de Documentos y en la carpeta drive “Pedregal SIG”.