

## PRESENTACIÓN

En ASESORES SALAZAR Y SOCIOS S.A.C. nos dedicamos a brindar soluciones empresariales a través de la venta, diseño, ingeniería, desarrollo, fabricación de campamentos y estructuras metálicas, que busca consolidar un Sistema de Gestión Integrado desarrollado de acuerdo con su dirección estratégica, bajo el esquema de las Normas ISO 9001:2015, e ISO 37001:2025, para lo cual contamos con un equipo de profesionales altamente capacitado.

En ASESORES SALAZAR Y SOCIOS S.A.C. promovemos una cultura organizacional ética, íntegra y transparente estableciendo los siguientes compromisos en cada una de nuestras actividades. En este sentido, presentamos nuestro “Código de Ética y Conducta”, con el fin de regular la conducta de nuestros colaboradores y orientar su comportamiento ético en el cumplimiento de sus funciones, así como promover conductas ejemplares que contribuyen a la prestación de un servicio eficiente y de calidad de nuestra empresa.

Las normas contenidas en el presente Código son de naturaleza ética. En tal sentido, sus prescripciones y acciones de corrección son independientes de las medidas disciplinarias y de cualquier sanción legal.

Asimismo, cabe precisar que este Código tiene vocación preventiva y de auxilio frente a dilemas éticos que a menudo se plantean nuestros colaboradores en el cumplimiento de sus labores.

Ninguna norma de conducta que se proponga por medio del presente podrá sustituir la calidad humana de nuestros colaboradores, los cuales, con el ejemplo de su labor diaria y el reconocimiento de la sociedad a la que servimos, brindan un servicio de calidad enfocado en un producto de primer nivel y en una óptima atención al cliente.

Finalmente, debemos mencionar que las normas del presente Código forman parte de las políticas que mantiene ASESORES SALAZAR Y SOCIOS S.A.C.

## TÍTULO I GENERALIDADES

### CAPÍTULO 1: Finalidad.

#### Artículo 1º.-

El principal fin del presente Código es guiar a nuestros trabajadores para mejorar el servicio que brindamos tanto a clientes externos como internos, asistiendo a los trabajadores ante las potenciales dificultades de índole éticas y profesionales que enfrentan, y ayudar a las personas a comprender el rol que cumple ASESORES SALAZAR Y SOCIOS S.A.C. en nuestra sociedad.

#### Artículo 2º.-

El trabajador debe encarnar un modelo de conducta ejemplar sustentado en los valores de respeto, confianza, empatía, honestidad, trabajo en equipo e innovación constante, los cuales deben manifestarse en la transparencia de sus labores.

#### Artículo 3º.-

El trabajador debe actuar con honorabilidad, de acuerdo con los derechos de cada persona, de modo tal que inspire confianza pública en nuestra empresa.

El trabajador debe evitar la incorrección, exteriorizando probidad en todos sus actos. En la vida social, debe comportarse con dignidad, moderación y sensibilidad respecto a los hechos de interés general, asimismo, en el desempeño de sus labores tiene los deberes de neutralidad, transparencia, discreción, ejercicio adecuado del cargo, según sea el caso, así como velar por el uso adecuado de los bienes de ASESORES SALAZAR Y SOCIOS S.A.C. .

### CAPÍTULO 2: Disposiciones Generales.

#### Artículo 4º.-

Las normas que se establecen en el presente Código se aplican a todos los trabajadores de ASESORES SALAZAR Y SOCIOS S.A.C. , independientemente de su modalidad contractual.

#### Artículo 5º.-

Se entenderá por corrupción el mal uso del poder o autoridad (inherente al cargo en el cual se desempeña el trabajador) para el beneficio particular o a favor de un tercero por medio del soborno, extorsión, venta de influencias, nepotismo, el fraude, el tráfico de dinero, desfalco u otro acto ilícito.

## CAPÍTULO 3: Normas de Conducta en Ejercicio del Cargo.

### Artículo 6°.-

El trabajador actúa de acuerdo con los siguientes principios:

- Respeto, porque aseguramos un trato justo a nuestros clientes y personal.
- Confianza, porque satisfacemos las necesidades de nuestros clientes a través de una asesoría profesional y responsable.
- Empatía, porque estamos orientados al cumplimiento de los objetivos y metas, desarrollando y fortaleciendo las competencias de nuestros clientes y el personal.
- Honestidad, porque realizamos nuestro trabajo con transparencia, lealtad e integridad humana.
- Trabajo en Equipo, porque promovemos una cultura ganar-ganar entre nuestros colaboradores mediante una relación profesional enfocada al éxito.
- Innovación Constante, porque estamos a la vanguardia de la tecnología digital brindando soluciones inmediatas y accesibles a nuestros clientes.

Además debemos asegurar la:

- No Discriminación, porque actúa con trato igualitario, no haciendo distinciones de género, raza, condición social, religión entre otros que permita hacer una diferenciación entre las personas.
- No Violencia, porque actúa hacia a las personas evitando todo posible daño, físico, psicológico.

### Artículo 7°.-

El trabajador está prohibido de:

- a) Mantener conductas de hostigamiento: No está permitido el hostigamiento laboral ni sexual en ninguna circunstancia, en ningún cargo de la empresa.
- b) Realizar cualquier tipo de violencia: No está permitido ningún acto de violencia en ningún cargo de la empresa. De acuerdo a Ley N° 30364 y su modificatoria el Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP las modalidades de violencia son: Violencia física, violencia psicológica, violencia sexual, violencia económica o patrimonial. Es la acción u omisión que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de cualquier persona, violencia en relación de pareja, feminicidio, trata de personas con fines de explotación sexual, acoso sexual, esterilizaciones forzadas, hostigamiento sexual, acoso político, violencia en conflictos sociales, violencia en conflicto armado, violencia a través de las tecnologías de la información y comunicación, violencia por orientación sexual, violencia contra mujeres indígenas u originarias, violencia contra mujeres afroperuanas, violencia contra mujeres migrantes, violencia contra mujeres con virus de inmunodeficiencia humana,

violencia en mujeres privadas de libertad, violencia contra las mujeres con discapacidad, entre otras.

- c) Toda forma de discriminación: Entiéndase por discriminación, cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas.
- d) Mantener Conflictos de intereses: Mantener relaciones o de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.
- e) Realizar Actividades de Proselitismo Político: Realizar actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus funciones o por medio de la utilización de la infraestructura, bienes o recursos de la empresa, ya sea a favor o en contra de partidos u organización política o candidatos.
- f) Hacer Mal Uso de Información Reservada: Participar en transacciones financieras utilizando la información privilegiada y/o reservada de ASESORES SALAZAR Y SOCIOS S.A.C. o a la que pudiera tener acceso por la condición o ejercicio del cargo que desempeña, ni debe permitir el uso impropio de dicha información para el beneficio de algún interés ilegítimo y/o ilegal.
- g) Presionar, Amenazar y/o Acosar: Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros trabajadores de la empresa que pudieran afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.
- h) Usar el correo corporativo de forma personal o en perjuicio de la empresa: No está permitido compartir con otras personas sus usuarios, contraseñas u otros medios de acceso a los sistemas. En caso de encontrarse en un proceso de investigación por incumplimiento de requisitos legales, sus correos podrán ser revisados por la empresa considerando el debido cuidado y comunicación con el personal involucrado.
- i) Solicitar, Recibir o Aceptar un regalo, donaciones, hospitalidades y/o beneficios similares: Este puede ser de manera directa o indirecta de parte de alguna parte interesada de ASESORES SALAZAR Y SOCIOS S.A.C. o cualquier tercero en general, que no tenga por objetivo influir en sus decisiones o desempeño. En caso de recibir algún regalo, donación y/o beneficios similares que no sea merchandising por un monto menor a 100 dolares, se deberá informar a la Función Antisoborno para su control y posterior tratamiento.

- j) Ofertar o Suministrar un regalo, donaciones, hospitalidades y/o beneficios similares: Este puede ser de manera directa o indirecta a alguna parte interesada de ASESORES SALAZAR Y SOCIOS S.A.C. , que no tenga por objeto influir en las decisiones o desempeño sus funciones. Cada vez que se realice un obsequio que no sea merchandising, cuyo monto no deberá superar los 300 dólares y deberá contar con la autorización de la Gerencia General, se informará a la Función Antisoborno para su control.

Nota: En el caso de funcionarios públicos, cualquiera sea su régimen laboral, forma de contratación o fuente de retribución, ASESORES SALAZAR Y SOCIOS S.A.C. prohíbe suministrar u ofrecer regalos, hospitalidades, donaciones o beneficios similares de forma directa o indirecta a dichos funcionarios, debido a que estos según lo establece la Ley N° 27815, Ley de Código de Ética de la Función Pública, deben realizar el desempeño de sus funciones basado en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la función pública.

## Artículo 8°.-

El trabajador que es víctima de la violencia a que se refiere la Ley N° 30364 (Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar) tiene los siguientes derechos laborales:

- a) A no sufrir despido por causas relacionadas a dichos actos de violencia.
- b) Al cambio de lugar de trabajo en tanto sea posible y sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría. Lo mismo se aplica para el horario de trabajo, en lo pertinente.
- c) A la justificación de las inasistencias y tardanzas al centro de trabajo derivadas de dichos actos de violencia. Estas inasistencias no pueden exceder de cinco días laborables en un período de treinta días calendario o más de quince días laborables en un período de ciento ochenta días calendario. Para tal efecto, se consideran documentos justificatorios la denuncia que presente ante la dependencia policial o ante el Ministerio Público.
- d) A la suspensión de la relación laboral. El juez a cargo del proceso puede, a pedido de la víctima y atendiendo a la gravedad de la situación, conceder hasta un máximo de cinco meses consecutivos de suspensión de la relación laboral sin goce de remuneraciones. La reincorporación del trabajador a su centro de trabajo debe realizarse en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión de la relación laboral.

## CAPÍTULO 4: Violencia y Discriminación contra la Mujer.

### Artículo 9°.-

En cumplimiento al Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, que el trabajador no será despedido por causas relacionadas a actos de violencia. Asimismo, puede solicitar cambio de lugar u horario de trabajo por causas relacionadas a actos de violencia previstos en la Ley si resulta necesario para mitigar su ocurrencia o los efectos de esta. Dicha solicitud se presenta por escrito al Coordinador de Administración y contiene:

- a) El nombre de la víctima y su número de documento de identidad.
- b) Razones por las que el cambio de lugar de trabajo permitirá garantizar sus derechos.
- c) Lugar u horario al que desea ser trasladada.
- d) Copia de la denuncia presentada ante la dependencia policial o ante el Ministerio Público u otros medios probatorios pertinentes.

## CAPÍTULO 5: Sanciones y Procedimiento.

Artículo 10°.- Las faltas en el trabajo están constituidas por aquellas acciones u omisiones del trabajador que implican violación de sus obligaciones en perjuicio de la productividad, la disciplina y armonía en el centro de trabajo y que pueden dañar la imagen de la empresa.

Artículo 11°.- Son consideradas infracciones graves:

- a) El que patrocine, represente, asesore, u otorgue otros servicios a los usuarios y/o clientes de ASESORES SALAZAR Y SOCIOS S.A.C., fuera de la empresa o dentro de ella y reciba a cambio dadas, favores, dinero o cualquier otro beneficio para si o para otros.
- b) El que sustraiga, mutile, distorsione, deseche, destruya documentación que se encuentre bajo su custodia o en los archivos de ASESORES SALAZAR Y SOCIOS S.A.C. que sea considerada de importancia para las labores propias de la empresa, dicha infracción es aplicable también al personal que cesa su vínculo con ASESORES SALAZAR Y SOCIOS S.A.C. .
- c) El que, mediante informe, declaración jurada, manifestación, oficio o cualquier otro documento que ingrese a ASESORES SALAZAR Y SOCIOS S.A.C. o emita en ejercicio de su cargo falte a la verdad, ya sea por omitir y/o distorsionar información.

- d) El que engaña o falsea información con la finalidad de obtener licencia con goce de haber o sin él, permisos personales o particulares, comisión de servicio o descanso médico.
- e) En los procesos de selección para las contrataciones que realice ASESORES SALAZAR Y SOCIOS S.A.C. , aquel que otorgue preferencia o privilegios, o que interceda por algún postor o persona, altere información, efectúe subvaloraciones o sobre valoraciones, y todo acto que favorezca a participantes o postores, o a parientes consanguíneos o con las que tenga afinidad o a favor de terceros, a cambio de recibir dadas, favores o cualquier otro beneficio por ello.
- f) El que abusa de la condición jerárquica de superioridad de su cargo con respecto a otros trabajadores, ya sea en el desempeño de sus funciones o por encargo para acciones de control y que efectúe actos de denigración, discriminación, o cualquier otro tipo de trato diferenciado que afecte a la dignidad de los trabajadores.
- g) El que habiendo tomado conocimiento de un ilícito o contravención al presente y lo oculte, no comunique a sus superiores o no denuncie a la autoridad respectiva.
- h) Las demás conductas que contravengan las prohibiciones señaladas en el artículo anterior y que como consecuencia de ello ASESORES SALAZAR Y SOCIOS S.A.C. vea afectada seriamente su imagen.
- i) El hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo.

## Artículo 12°.-

Las sanciones se aplicarán de acuerdo con la gravedad de la infracción a las disposiciones establecidas en el presente Código y pueden ser:

- a) Amonestación verbal: Omisión o infracción.
- b) Amonestación escrita: Reiterar infracción.
- c) Suspensión sin goce de haber: Según la falta y se aplica una suspensión sin goce de haber de 1 a 30 días.
- d) Despido: Falta grave.

## Artículo 13°.-

La calificación de la gravedad de la infracción, así como la determinación de la sanción a aplicar, la realizará el Gerente General en coordinación con la Función Antisoborno, la cual debe de ser debidamente motivada.

## Artículo 14°.-

La aplicación de las sanciones, se realizarán teniendo en consideración los siguientes criterios:

- a) Naturaleza de la falta.
- b) Antecedentes del trabajador.
- c) Reincidencia.
- d) Circunstancia en que se cometa la falta.
- e) Responsabilidad del trabajador en la empresa.

## TÍTULO II DEL FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA ÉTICO

### CAPÍTULO 1: Proceso de Formulación e Investigación de la Denuncia.

## Artículo 15°.-

Es derecho y obligación de los trabajadores de ASESORES SALAZAR Y SOCIOS S.A.C. denunciar ante la Gerencia General u otros medios como el canal de denuncias la sospecha o certeza de actos de corrupción, vinculados a lavado de activos y financiamiento del terrorismo y/o faltas al presente Código; o cualquier otra situación irregular, o conducta que se aparte de los valores y principios establecidos en la “Política de Cumplimiento” y los lineamientos del Sistema de Gestión Antisoborno, así como la inobservancia de las prohibiciones estipuladas en el presente Código.

Las denuncias de parte pueden ser presentadas de manera escrita, por:

- a) Uno o varios trabajadores, o
- b) Cualquier persona Natural o Jurídica afectada por la conducta del trabajador infractor.

## CAPÍTULO 2: Ausencia de Represalias.

### Artículo 25°.-

Todos los trabajadores son parte fundamental en la protección de la integridad de ASESORES SALAZAR Y SOCIOS S.A.C. . Por ello, los trabajadores pueden comunicar posibles inquietudes con confianza, no admitiéndose ningún tipo de represalia contra la persona que, de buena fe, plantee preguntas, informe acciones que contradigan el presente Código, el Sistema de Gestión Antisoborno, o la legislación aplicable, ni contra quien colabore en una investigación sobre una supuesta actuación irregular que atente contra las políticas de ASESORES SALAZAR Y SOCIOS S.A.C. Asimismo, se garantiza que las inquietudes serán investigadas manteniendo el principio de independencia y confidencialidad del caso.

Nota: La buena fe en la comunicación se trata de proporcionar información de manera honesta, completa y precisa. Cualquier comunicación que se descubra que haya sido de mala fe son excluidos inmediatamente de las medidas de protección otorgadas, sin perjuicio de las responsabilidades de naturaleza civil, penal y administrativa a que hubiese lugar.

---

**Aprobado por:**  
**Gerente General**  
**Francisco A. Salazar Salgado**