

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	1 de 41

1. OBJETIVOS:

El objetivo del **Código de Ética y Conducta de Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A. (SEAL)** es establecer los valores, principios, derechos, directrices, deberes, pautas y prohibiciones éticas que rigen el desempeño de todo trabajador de SEAL durante el cumplimiento de sus funciones y/o labores habituales, así como regir las relaciones de conducta con nuestros grupos de interés y todas aquellas actividades desarrolladas en SEAL, siendo estos los que intervienen directa e indirectamente en contribuir el logro de la misión de SEAL.

El presente código constituye un marco de conducta que garantiza la integridad en el actuar de las personas dentro de su ámbito de trabajo en SEAL, siendo una herramienta de apoyo y guía, que nos permite reconocer y realizar como vivimos nuestra cultura organizacional, promoviendo el bien común.

Establece además políticas de solución de conflictos promoviendo las buenas prácticas, utilización de mecanismos de menor costo y mayor efectividad, privilegiando y optimizando los recursos e intereses del Estado, poniendo a disposición los medios de comunicación, canales de denuncias y sugerencias que ayuden a tomar acciones correctivas y/o aplicar mejoras continuas en relación al accionar de los miembros del directorio y trabajadores de SEAL que le son aplicables los alcances del presente Código de Ética y Conducta.

1.1 Objetivos Específicos

- Lograr que la visión, misión, objetivos, valores y principios institucionales, se reflejen en actitudes, comportamientos, reglas de actuación y prácticas organizacionales, guiadas por un elevado patrón de conducta ético-profesional.
- Ser un instrumento de gestión de los recursos humanos para fortalecer los valores, así como, definir y estructurar, las responsabilidades, obligaciones y decisiones éticas de los trabajadores de SEAL.
- Ser una guía de comportamiento que facilite la toma de decisiones en caso de dilemas o disyuntivas, teniendo la oportunidad de validar acciones propias o ajenas de forma responsable.
- Orientar al Comité de Ética sobre la evaluación y decisión cuando se presenten casos de incumplimiento o cuando se presenten posibles acciones de mejora con la actualización y/o modificación del Código de Ética y Conducta, en forma permanente.
- Orientar al trabajador para el cumplimiento de sus deberes en los procesos electorales bajo la aplicación de las leyes y normas que lo rigen.
- Promover y valorar la actuación responsable, transparente y honesta con cada uno de nuestros grupos de interés: accionistas, proveedores, reguladores, trabajadores, clientes, usuarios y la comunidad en general.

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	2 de 41

2. ALCANCE:

La aplicación del presente Código de Ética y Conducta alcanza a todos los trabajadores de SEAL, en cualquiera de los niveles jerárquicos en que se encuentren.

El Código de Ética y Conducta involucra también a Directores y Accionistas de SEAL, así como también a cualquier persona relacionada con la empresa en razón de los servicios que preste, y sus disposiciones le son aplicables de acuerdo a la naturaleza de su vinculación con SEAL.

3. ASPECTOS GENERALES:

- La aplicación del presente Código de Ética y Conducta, se hará sin perjuicio del estricto cumplimiento de la correspondiente reglamentación y normatividad interna de SEAL, en la medida que éstas establezcan obligaciones más rigurosas que las expuestas en el presente Código y, serán de aplicación preferente a las allí previstas.
- En relación a las actividades Políticas y/o Electorales contenidas en el presente Código, no serán de aplicación para el personal que, de acuerdo con las normas electorales, hayan obtenido licencia para participar como candidatos en procesos electorarios que se convoquen; siempre que, durante el tiempo que dure la licencia, no actúen como personal de SEAL, ni utilicen recursos de SEAL, bajo cualquier modalidad con fines políticos electorales. El presente Código no exceptúa a los trabajadores de su deber de integrar Mesas de Sufragio, en calidad de titulares o suplentes.
- Para todos los efectos de lo regulado en el presente Código de Ética y Conducta, se considera como trabajador a todo el personal de SEAL; incluyendo puestos de dirección o confianza con contrato de trabajo a tiempo indeterminado, contrato de trabajo a tiempo parcial, contrato de trabajo sujeto a modalidad o los sujetos a modalidades formativas.

4. BASE LEGAL:

- Constitución Política del Perú
- Ley N° 30424 Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas.
- Ley 31740 Ley que modifica la ley 30424
- Resolución SBS No. 789-2018.
- Decreto Legislativo N° 1352, Decreto Legislativo que amplía la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas.
- Ley N° 30835, Ley que modificó la denominación y los Artículos 1, 9 y 10 de la Ley 30424.
- Ley N° 30111, Ley que incorpora la pena de multa en los delitos cometidos por funcionarios públicos.
- Decreto Supremo N°002-2019-JUS Reglamento de la Ley N° 30424, Ley que

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	3 de 41

regula la Responsabilidad Administrativa de las Personas Jurídicas.

- Ley N° 27170, Ley del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado y modificaciones.
- Decreto Supremo N° 072-2000-EF, Reglamento de la Ley del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado y sus modificatorias.
- Decreto Legislativo N° 1031 Decreto Legislativo que Promueve la Eficiencia en la Actividad Empresarial del Estado y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 176-2010-EF, Reglamento del Decreto Legislativo N°1031 y sus modificatorias.
- Código de Buen Gobierno Corporativo para las empresas bajo el ámbito de FONAFE, aprobado por Acuerdo de Directorio N° 002-2013/003-FONAFE.
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Ley N° 26859, Ley Orgánica de Elecciones.
- Ley N° 26486, Ley Orgánica del Jurado Nacional de Elecciones y sus modificaciones.
- Ley N° 26887, Ley General de Sociedades.
- T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR. Decreto Supremo N°003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Lineamiento Corporativo: “Lineamiento de transparencia en la gestión de las Empresas bajo el ámbito de FONAFE”, aprobado mediante Resolución de Dirección Ejecutiva 023-2018/DE-FONAFE.
- Reglamento de Propaganda Electoral, Publicidad Estatal y Neutralidad en Periodo Electoral, aprobado mediante Resolución N°0078-2018-JNE.
- Lineamiento de ética y conducta de las empresas del Estado bajo el ámbito de FONAFE, aprobado mediante Acuerdo de Directorio N°007-2017/002- FONAFE.
- Ley N° 27588 – Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, y demás personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual y su reglamento. aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2002-PCM.
- Ley N° 27815 – Ley de Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 033-2005-PCM.
- Ley N° 26872 – Ley de Conciliación y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2008-JUS.
- Decreto Supremo N°082-2019-EF, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N°30225 – Ley de Contrataciones del Estado.
- Decreto Supremo N°344-2018-EF que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30225 - Ley de Contrataciones del Estado, y sus modificatorias.
- Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	4 de 41

- Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales.
- Ley N° 26771, Ley que establece prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público, en casos de parentesco.
- Ley N° 28706, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública y la Ley N°27927 que la modifica.

5. COMPROMISOS ÉTICOS:

5.1 Sociedad y Compromiso con los Derechos Humanos

En SEAL respetamos, reconocemos y promovemos los derechos humanos fundamentales de la persona establecida en la Carta Universal de los derechos Humanos.

- Rotundo rechazo al trabajo forzoso u obligatorio y al trabajo infantil dentro de nuestra institución y con terceros.
- Reconocimiento a favor de la libertad de creencias, opinión y expresión.
- Compromiso a respetar particularmente los derechos de las minorías étnicas y de los pueblos indígenas en los lugares donde desarrollen su actividad.
- Compromiso de impulsar y orientar en la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- No colaborar con cualquiera de sus grupos de interés que realicen directa o indirectamente prácticas que atentan contra los derechos humanos.
- Rechazo de cualquier tipo de pago destinado a actos relacionados a los siguientes delitos: actos de conversión y transferencia; actos de ocultamiento y tenencia; transporte, traslado, ingreso o salida por territorio nacional de dinero o títulos valores de origen ilícito; omisión de comunicación de operaciones o transacciones sospechosas; rehusamiento, retardo y falsedad en el suministro de información; contrabando; defraudación de Rentas de Aduana; receptación aduanera; financiamiento de delitos aduaneros; tráfico de mercancías prohibidas o restringidas; defraudación tributaria; alteración, destrucción, u ocultamiento de libros y registros contables; alteración, destrucción, u ocultamiento de títulos valores con la finalidad de cometer o posibilitar la comisión de delitos tipificados en la Ley Penal Tributaria; financiamiento del terrorismo y conexos. Así como, atentados contra monumentos arqueológicos, o extracción ilegal de bienes culturales, ni contribuir al hurto de electricidad, agua y otros servicios sancionados por Ley.

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	5 de 41

6. FORMULACIÓN, APROBACIÓN, DIFUSIÓN, INTERPRETACIÓN, MODIFICACIÓN Y UTILIDAD:

6.1 Formulación y Aprobación:

- El Código de Ética y Conducta será propuesto por la Unidad de Recursos Humanos para su aprobación a cargo del Directorio de SEAL, el cual se encuentra sujeto al Lineamiento de Ética y Conducta de las empresas del estado bajo el ámbito de FONAFE.
- El Código de Ética y Conducta de SEAL, desde su aprobación, forma parte de la normativa interna, regulando la conducta que deben acatar los trabajadores de SEAL. El cumplimiento del Código de Ética y Conducta, se ejecutará de conformidad con las demás normas internas de SEAL como son: Reglamento Interno de Trabajo (RIT), Reglamento de Organización y Funciones (ROF), Manual de Organización y Funciones (MOF), entre otros.
- El Código de Ética y Conducta se revisará y actualizará cuando sea necesario, debiendo estar adecuado a los lineamientos emitidos por FONAFE, y necesidades de SEAL.
- El Código de Ética y Conducta rige a partir de su aprobación por el Directorio de SEAL.

6.2 Difusión

- El Código de Ética y Conducta y sus modificaciones, serán puestos a disposición y difundidos para conocimiento de todos los trabajadores y grupos de interés, a través de la página web u otros medios necesarios para tal fin, asegurándose y dejando constancia que todos los trabajadores tengan acceso a los mismos.

En ese sentido se establece lo siguiente:

COMUNICACIÓN A:	TIPO	RESPONSABLE
Trabajadores	INTERNA	Unidad de Recursos Humanos
Accionistas e Inversionistas y otros Grupos de Interés	EXTERNA	Gerencia General
Consumidores y Clientes		Gerencia de Comercialización
Proveedores		Unidad de Logística

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	6 de 41

- Asimismo, como parte del procedimiento de incorporación de un nuevo trabajador en SEAL, se le hará entrega en medios físicos y/o digital el Código de Ética y Conducta de SEAL, el mismo que contiene la carta de compromiso correspondiente.

6.3 Interpretación

En caso de surgir cualquier duda entre los trabajadores de SEAL sobre la interpretación del Código de Ética y Conducta, éstas deberán consultarse con el superior jerárquico inmediato o con el Comité de Ética de SEAL.

6.4 Modificación

El Comité de Ética de SEAL, podrá proponer al Directorio, cuando lo crea conveniente o necesario, las modificaciones al Código de Ética y Conducta en coordinación con la Unidad de Recursos Humanos. Dicha propuesta deberá ser debidamente sustentada, por lo que deberá adjuntar a su solicitud la exposición de motivos que justifique la modificación, siendo la custodia del documento responsabilidad de la Gerencia de Planeamiento y Desarrollo.

6.5 Utilidad

- SEAL promueve que sus trabajadores interioricen y utilicen el Código de Ética y Conducta, siendo coherentes en su manera de hablar, actuar y forma de relacionarse en el desempeño de sus funciones y/o labores habituales en SEAL.
- Frente a cualquier duda sobre cómo actuar, tomar una decisión, interactuar o enfrentar un dilema, es indispensable que el trabajador de SEAL se apoye en el Código de Ética y Conducta, evaluando con responsabilidad las implicancias de la decisión tomada. Es prudente evaluar si la decisión adoptada se alinea con las normas y es coherente con lo que SEAL espera de sus trabajadores.
- Todos los trabajadores deben tener un comportamiento coherente en el cumplimiento de lo dispuesto en el Código de Ética y Conducta.
- SEAL mantiene una política de no tolerancia al incumplimiento del Código de Ética y Conducta y, en caso de ocurrir este evento, será investigado y sancionado con las medidas apropiadas y que correspondan a cada caso concreto.

7. VISIÓN, MISIÓN, CÓDIGO DE VALORES Y PRINCIPIOS QUE NOS DEFINEN:

7.1 Visión

“Ser una empresa de energía eléctrica reconocida en el Perú y Latinoamérica por brindar servicios con estándares de calidad internacional.”

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	7 de 41

7.2 Misión

"Satisfacer las necesidades de energía eléctrica de nuestros clientes, con innovación tecnológica, mejora continua y estándares de seguridad, aprovechando las sinergias corporativas; promoviendo la superación de nuestros trabajadores, generando valor para nuestros stakeholders al brindarles un servicio de alta calidad, respetando el medio ambiente y contribuyendo al desarrollo social sostenible de la comunidad y del país."

7.3 Código de Valores

Excelencia en el Servicio	Estamos comprometidos con nuestros clientes externos e internos en brindarles un servicio con estándares de calidad, seguridad y fiabilidad, logrando su satisfacción.
Innovación	Atendemos a nuestros clientes brindándoles un servicio de alta calidad, aplicando de manera eficiente la transformación digital basada en creatividad, mejora continua, calidad total y seguridad en nuestros procesos y actividades.
Integridad	Actuamos basados en principios éticos, siendo honestos, veraces y justos. Realizamos una gestión con transparencia en nuestras decisiones y procesos, cumpliendo los principios de Buen Gobierno Corporativo.
Compromiso	Buscamos alcanzar los objetivos de nuestra compañía a través de uso eficiente de los Sistemas Integrados de Gestión, con la participación conjunta y comunicación fluida entre nuestros trabajadores, promoviendo un buen clima laboral.
Integración	Trabajamos en equipo y construimos sinergias para la consecución de nuestra visión, misión y valores, con una actitud positiva, un espíritu colaborativo y solidario.

7.4 Principios que nos definen:

a) Respeto

Adecuamos la conducta de nuestros trabajadores hacia el respeto de la Constitución, las leyes y normas internas, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de sus funciones y procedimientos administrativos se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento; descartando todo tipo de injerencias respecto de decisiones propias del ámbito de gestión del empleador.

Asimismo, a fin de garantizar un ambiente de trabajo adecuado y armónico, el

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	8 de 41

personal debe abstenerse de conductas que alteren el orden interno de la empresa, debiendo mantener el respeto y consideración por sus compañeros de trabajo y sus jefes.

b) Puntualidad

El trabajador actúa con respeto a los horarios implantados, por el tiempo de los demás, cumpliendo con diligencia los plazos establecidos.

c) Probidad

Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer los intereses legítimos de SEAL, sus clientes y la sociedad en su conjunto, desechando el provecho o ventaja personal obtenida por sí o por interpósita persona. Profesa y practica un claro rechazo de la corrupción en todos los ámbitos de desempeño de SEAL y cumple cabalmente con las normas vigentes.

d) Eficiencia

Brinda calidad en cada una de las labores a su cargo, buscando el resultado más adecuado y oportuno.

e) Idoneidad

Se desenvuelve con aptitud moral y legal en el desempeño de su labor. Propende a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus labores, preocupándose por la actualización constante de acuerdo al perfil del puesto que ocupa en SEAL.

f) Veracidad

Se expresa con autenticidad y transparencia en las relaciones laborales con todos los miembros de SEAL y con terceros.

g) Perseverancia

El trabajador es constante, dedicado y firme en la consecución de los objetivos y metas establecidos por SEAL.

h) Lealtad y Obediencia

Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de SEAL, cumpliendo las órdenes que le imparta el nivel jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las labores a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, los cuales deberá poner en conocimiento de la administración de SEAL. Asimismo, actuar con reserva y diligencia en el manejo de la información que conoce.

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	9 de 41

i) Justicia y Equidad

Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada miembro de la empresa lo que corresponde, actuando con el principio de equidad en sus relaciones con el Estado, con sus superiores, subordinados y con todos aquellos que forman parte de los grupos de interés de SEAL.

j) Rendición de Cuentas

SEAL rinde cuentas por sus impactos a la sociedad, la economía y el medio ambiente.

k) Respeto a los intereses de los Grupos de Interés

SEAL respeta, considera y responde a los intereses de sus grupos de interés.

l) Confidencialidad, privacidad y protección de datos

Protege y toma medidas para salvaguardar la información confidencial y personal en su poder, recogiendo y procesando los datos de conformidad con las normas de protección de datos, las obligaciones profesionales y sus propias políticas y prácticas de gestión de datos. Prohíbe la revelación de toda información confidencial y personal que se le haya confiado, a menos que exista autorización de alguna autoridad para ello o que lo exija o permita la ley.

m) Cumplimiento

El cumplimiento en razón de la legalidad no es solo un requisito externo y una obligación por parte de SEAL. Cualquier actuación por acción u omisión que implique una vulneración de la legalidad se encuentra expresa y taxativamente prohibida.

n) Vocación de Servicio

Brindar el mejor servicio a sus clientes internos y externos. Todas nuestras acciones están centradas en satisfacer sus necesidades, al cumplir con los requerimientos y las exigencias de sus expectativas.

8. DEBERES Y PROHIBICIONES ÉTICAS:

8.1 Deberes

En el marco del cumplimiento de sus funciones, todos los trabajadores de SEAL tienen los siguientes deberes éticos:

a) Neutralidad:

Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia en sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones ajenas.

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	10 de 41

b) Transparencia:

Debe ejecutar los actos de su labor de manera transparente, ello implica que dichos actos son accesibles al conocimiento de la ciudadanía a través de los mecanismos legales, de acuerdo a las disposiciones de la Directiva sobre Transparencia aprobada por FONAFE.

c) Discreción y Reserva de la Información:

Debe guardar reserva respecto de los datos personales de directivos, trabajadores y clientes, así como de hechos, o información de la que tenga conocimiento con motivo o con ocasión del ejercicio de sus labores y la prestación de sus servicios, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en caso de conocer actos ilegales o contrarios al orden público y buenas costumbres.

d) Uso adecuado de los bienes de SEAL:

Debe proteger y conservar los bienes de la empresa donde trabaja o presta sus servicios, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus labores de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes de la empresa para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.

e) Comunidad, Responsabilidad Social y Medio Ambiente:

Debe preocuparse por realizar una operación segura, eficiente y responsable con la comunidad y el medio ambiente, sobre la base de un cohesionado trabajo en equipo de trabajadores, contratistas y proveedores. Debe buscar brindar herramientas que permitan la mejoría del estándar de vida de los habitantes de la comunidad, y permitir la generación de oportunidades, respetando las diversas culturas existentes especialmente las relacionadas con las etnias originarias.

Los trabajadores de SEAL tienen derecho entre otros, a tener un trato debido y adecuadas condiciones de trabajo.

f) Ejercicio adecuado del cargo:

Dentro del ejercicio de sus funciones los trabajadores no deben adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otro trabajador u otras personas.

g) Responsabilidad:

Los trabajadores deben desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto sus funciones. Ante situaciones extraordinarias, los trabajadores pueden realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	11 de 41

dificultades que se enfrenten.

h) Denuncia:

Denunciar cualquier acto contrario a la ética, despilfarro, negligencia, fraude, abuso o presunto acto corrupto cometido por cualquier trabajador, sea este directivo o trabajador de cualquier nivel jerárquico y modalidad contractual que tenga con SEAL, sin perjuicio del cumplimiento de la legislación aplicable.

i) Deber de Informar:

Presta especial atención para detectar cualquier actividad delictiva (Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo, Corrupción, entre otros) que atente contra lo establecido en este Código e informar a las autoridades competentes dentro de SEAL y fuera de esta, de acuerdo a sus funciones.

j) Transferencia de cargo:

Los trabajadores de Dirección o Confianza responsables de las dependencias y/o áreas de SEAL deberán conducir, en su respectivo nivel y con la anticipación adecuada, los procesos de transferencia del cargo ordenados, actuando de forma eficiente, eficaz y con las acciones documentadas, para garantizar la continuidad funcional de la dependencia y/o área de SEAL.

k) Deber de Reserva:

Bajo responsabilidad, están prohibidos de poner en conocimiento de cualquier persona, entidad u organismo, bajo cualquier medio o modalidad, el hecho que alguna información ha sido solicitada y/o proporcionada a la UIF-Perú, de acuerdo a la Ley, salvo solicitud del órgano jurisdiccional o autoridad competente de acuerdo a la normativa vigente.

l) Conducta anticorrupción:

Todos los trabajadores de SEAL, sean directivos o trabajadores del nivel jerárquico que ocupen y de la relación contractual que tengan con SEAL, deben promover, practicar y ejecutar una cultura contra la corrupción en el ámbito laboral, familiar y social; evitando incurrir en hechos o actos considerados como delitos de corrupción, soborno, colusión, cohecho, lavado de activos, financiamiento del terrorismo, tráfico de influencias y los demás delitos señalados en la normativa vigente, la cual esta especificada en el marco legal de este documento.

8.2 Prohibiciones Éticas de los trabajadores

Todos los trabajadores de SEAL están prohibidos de:

- a) Mantener relaciones o aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, familiares, laborales, económicos o financieros pudieran estar en**

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	12 de 41

conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.

- b) Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, influencia o apariencia de ésta.
- c) Pedir o condicionar una negociación a la entrega de alguna influencia, atención, cortesía o regalo.
- d) Realizar actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus labores o por medio de la utilización de infraestructura, bienes o recursos de SEAL, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.
- e) Hacer mal uso de información privilegiada. Participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de SEAL a la que pudiera tener acceso por su condición o ejercicio del cargo que desempeña. No deberá permitir el uso impropio de dicha información para el beneficio de algún interés particular.
- f) Ejercer presiones, amenazas o acoso que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.
- g) Ejercer la facultad de nombrar o contratar personal o influir de manera directa o indirecta en el nombramiento de personal, en la contratación de servicios no personales o en los respectivos procesos de selección de personal, cuando se trate de parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o por matrimonio o unión de hecho reconocida y formalizada conforme a Ley.
- h) Bajo algunas circunstancias, un obsequio ofrecido puede ser aceptado, siempre que no sea en efectivo o en medio de pago equivalente, y que no tenga valor comercial o que sea un objeto o artículo coherente con las prácticas de promoción o publicidad de la empresa que lo brinda.
- i) Realizar, participar o cooperar en actos de corrupción, dando dádivas o dinero o cualquier otro bien, a funcionarios o servidores públicos, con la finalidad de realizar o no una actividad relacionada con sus funciones.
- j) Realizar, participar o cooperar en actos de corrupción relacionados con el delito de tráfico de influencias, señalando e insinuando que tiene acceso o influencia con autoridades para favorecer a cualquier persona.
- k) Realizar, participar o cooperar en actos de delitos de lavado de activos, sea en la modalidad de conversión y transferencia, ocultamiento y tenencia, transporte o traslado de dinero o bienes proveniente de un origen ilícito como de minería ilegal, tráfico de drogas, trata de personas, entre otros.

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	13 de 41

- l) Realizar, participar o cooperar en actos relacionados con el delito de financiamiento al terrorismo, y conexos, ya sea recolectando, financiando o mediante cualquier otra actividad directa o indirecta que tenga dicho fin.
- m) Realizar, participar o cooperar en actos relacionados con los delitos de omisión de comunicación de operaciones o transacciones sospechosas; rehusamiento, retardo y falsedad en el suministro de información; contrabando; defraudación de Rentas de Aduana; receptación aduanera; financiamiento de delitos aduaneros; tráfico de mercancías prohibidas o restringidas; defraudación tributaria; alteración, destrucción, u ocultamiento de libros y registros contables; alteración, destrucción, u ocultamiento de títulos valores con la finalidad de cometer o posibilitar la comisión de delitos tipificados en la Ley Penal Tributaria. Así como en atentados contra monumentos arqueológicos, o extracción ilegal de bienes culturales
- n) Ingresar a las instalaciones de SEAL con síntomas de haber ingerido bebidas alcohólicas, en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.

De presentarse el caso se informará al supervisor de seguridad, el jefe inmediato y la Jefatura de Recursos Humanos, quienes se encargarán de trasladar al trabajador para pasar la prueba de dosaje étlico.

Una vez conocido el resultado de la prueba de dosaje étlico, Recursos Humanos, con conocimiento de la jefatura del infractor, aplicará la sanción, en caso corresponda, en atención a la gravedad de la falta y la reiteración. Si se considera falta grave se procederá con el inicio del procedimiento por despido justificado, en cumplimiento al Reglamento Interno de Trabajo.

9. PRINCIPIOS RECTORES CON OCASIÓN DE PROCESOS ELECTORALES:

Los trabajadores tienen la obligación, durante los procesos electorales, de observar y contribuir a hacer respetar los siguientes principios:

- a) Participar en los procesos electorales bajo la aplicación de las leyes y normas que rigen específicamente a estos procesos.
- b) Imparcialidad y neutralidad, para asegurar que ningún trabajador de Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A. (SEAL), actúe en favor o en contra de las organizaciones políticas o de los candidatos que participan en el proceso electoral, utilizando para ello el poder derivado de sus funciones o su cargo.

10. PROTECCION DEL MEDIO AMBIENTE:

SEAL debe fomentar el respeto y protección del medio ambiente, en ese sentido se compromete a:

- a) Asumir como compromiso en sus acciones diarias, llevar al mínimo los residuos

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	14 de 41

y la polución, preservar los recursos naturales, promover el ahorro de energía, así como realizar y patrocinar proyectos de investigación y desarrollo que fomenten la protección del medio ambiente.

- b) Las adquisiciones, procesos e instalaciones llevadas a cabo por SEAL, se enmarcan en la responsabilidad ambiental, uso de tecnologías y prácticas ambientales apropiadas, para ello cumple y/o procura exceder los requisitos solicitados en la normativa medioambiental de manera responsable, buscando la conservación y mejoramiento de su entorno.
- c) Promover acciones para la identificación de riesgos ambientales, prevención y mitigación de impactos ambientales desde el interior y hacia los grupos de interés.

11. CUMPLIMIENTO LEGAL:

El Código de Ética y Conducta expresa el compromiso de:

- a) Desarrollar sus actividades en cumplimiento de las leyes, reglamentos y demás normas aplicables.
- b) Respetar íntegramente las obligaciones y compromisos asumidos en sus relaciones con los Grupos de Interés, incluidos aquellos que devengan de los Lineamientos de Responsabilidad Social Corporativa de FONAFE.
- c) Conocer por los directivos de SEAL las leyes, reglamentos y normas aplicables, incluidas las internamente aplicables a cada área; de igual manera deberán velar para que aquellos trabajadores que dependan de ellos, reciban la capacitación necesaria para entender y cumplir las obligaciones legales y reglamentarias aplicables a sus labores.

12. LINEAMIENTOS ÉTICOS ANTICORRUPCIÓN:

- a) SEAL dispone de mecanismos y procedimientos para prevenir y detectar prácticas fraudulentas y corruptas, incorporados en el Manual de Prevención de Delitos, así como de infracciones y sanciones en contra de dichas prácticas, las cuales se encuentren definidas en el presente Código y detalladas en el Reglamento Interno de Trabajo. Estos serán de obligatorio conocimiento y cumplimiento por parte de todos los trabajadores, buscando promover las conductas lícitas y sancionando las acciones u omisiones, incluido el trato de favor y/o tráfico de influencias, que puedan suponer un incumplimiento y la responsabilidad que de ello se derive.
- b) Está prohibido obtener o procurar beneficios, tales como: pagos impropios, donaciones, regalos o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, influencia o apariencia de influencia.
- c) Se exige a todos los trabajadores que actúen en total cumplimiento con las leyes y normas vigentes para la prevención de actos de corrupción, lavado de activos

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	15 de 41

y financiamiento del terrorismo, aplicables o asumidas para asegurar que SEAL mantenga la confianza de sus clientes y autoridades, para proteger sus negocios de cualquier incumplimiento y/o responsabilidad que conlleve, y así salvaguardar su reputación.

- d) La corrupción existirá cuando los trabajadores hagan uso de prácticas que infrinjan los deberes éticos para obtener algún beneficio o ventaja indebida para SEAL, para ellos mismos o para un tercero.
- e) SEAL rechazará la influencia en el accionar o la toma de decisiones, sobre la voluntad de personas ajenas a éstas, para lograr beneficio o ventaja usando prácticas indebidas, calificadas como no éticas. En ese sentido, los trabajadores no podrán realizar ni ofrecer, de forma directa o indirecta ningún pago u ofrecer cualquier otro beneficio, a cualquier persona natural o jurídica al servicio de cualquier autoridad, entidad, pública o privada, partido político o candidatos para cargos públicos, con el fin de obtener o mantener, ilícitamente, negocios u otras ventajas.
- f) Los trabajadores no están permitidos de dar ni aceptar regalos, obsequios, cursos o invitaciones de clientes, competidores o proveedores de bienes o servicios, con ocasión de sus funciones y/o deberes laborales en SEAL, incluyendo servicios bancarios, a menos que las mismas cumplan las siguientes condiciones:
 - i. Estén permitidos por la legislación, por los principios éticos de sus respectivas culturas y por la normativa interna de SEAL.
 - ii. Que no sean a cambio de alguna ventaja o para desconocer algún procedimiento en favor de un cliente, proveedor u otra persona que forma parte del Grupo de Interés o que pueda afectar directamente al cliente, proveedor, autoridad u otra persona que forma parte del Grupo de Interés.
 - iii. No perjudiquen la imagen o la reputación de SEAL y de FONAFE.
 - iv. Sean entregados o recibidos, de forma transparente u ocasionalmente, como una manifestación de cortesía generalmente aceptada.
 - v. Los costos involucrados son de valor simbólico.
- g) Realizar el uso responsable y apropiado de los viáticos para viajes y/o gastos de representación, conforme a los procedimientos internos correspondientes.

13. PRÁCTICAS COMERCIALES

- a) SEAL y sus trabajadores respetan íntegramente las normas de protección al consumidor, normas que regulan la competencia aplicable y normas sobre lealtad comercial. Asimismo, se comprometen a no realizar actuaciones desleales ni publicidad engañosa sobre la actividad de sus negocios, ni la de sus competidores o terceros. Por tanto, no deben participar o legitimar acciones que limiten la posibilidad de competir en forma libre, independiente y autónoma, con

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	16 de 41

arreglo a su naturaleza y marco legal. En ese sentido, la obtención de información de terceros, debidamente autorizada o referida a la información pública, incluyendo información de la competencia, se realizará de forma legal.

- b) En la relación con sus clientes, SEAL actuará siempre de forma íntegra, respetuosa y honesta; se destacarán por brindar servicios de calidad igual o superior a los requisitos y los estándares de calidad establecidos legalmente, con ello se ratifica su compromiso con la consecución en la creación de valor para todos sus Grupos de Interés.
- c) La elección de proveedores se hará a través de procesos competitivos e imparciales, donde se considerarán los criterios éticos, técnicos y económicos, evitando cualquier conflicto de interés, fraude o favoritismo en su selección, acorde con las normativas de nivel nacional establecidas para ello.
- d) SEAL no participará en ningún tipo de acuerdo con eventuales competidores que atenten contra la libre competencia, ni se discutirán o acordarán sobre asuntos relacionados con costos, precios, asignación de mercados, asignación de clientes o similares.
- e) Lo señalado en la presente sección, será de aplicación a todos los niveles de SEAL, respetando el marco constitucional, de conformidad con lo establecido en el Artículo 60° de la Constitución Política del Perú.

14. SOBRE LOS TRABAJADORES DE SEAL

14.1 Derechos de los Trabajadores

- a) SEAL no obligará ni someterá, bajo ninguna circunstancia, la obligación y/o ejecución de trabajo forzoso a sus trabajadores o terceros.
- b) SEAL no contratará a menores de edad, salvo se cumpla con las disposiciones legales correspondientes.
- c) Los trabajadores serán tratados con respeto y dignidad proporcionando siempre un ambiente libre de discriminación. En ese sentido, SEAL no tolera la discriminación por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión, personal, física, social y de cualquier otra índole.
- d) SEAL respeta el derecho de los trabajadores a la privacidad; por lo tanto, se protegerá la información de contacto, información financiera y personal sobre, entre otras cosas, empleo, edad y nacionalidad. La información sobre raza, religión o creencias filosóficas, salud, situación financiera e inclinación sexual, penal y sindical representa información personal de carácter sensible; por lo que esta se tratará con especial cuidado y/o protección.
- e) SEAL se compromete a ofrecer y cumplir con salarios y retribuciones

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	17 de 41

económicas acorde al mercado y a los perfiles de los trabajadores y que cumplan con lo indicado en la normativa laboral vigente. De igual forma se respetará la normatividad referente al salario mínimo, horas extras y días de descanso y demás derechos laborales vigentes.

14.2 Derechos Colectivos

SEAL, reconoce los derechos colectivos de sus trabajadores. En ese sentido, reconoce el derecho de sindicalización, negociación colectiva y huelga; asimismo, garantizan la libertad sindical, y promueve formas de solución pacífica de conflictos laborales; todo ello bajo los alcances del marco legal que le es aplicable.

14.3 Relaciones de Poder, Respeto Intralaboral y Difamación

Las relaciones entre el personal directivo con los trabajadores y entre sí, rigen por un trato de respeto mutuo dentro de un entorno de trabajo cómodo y saludable.

Sin importar la jerarquía, estamos en la obligación de mantener un ambiente de trabajo en el que impere el respeto y la cordialidad y que sea propicio para el normal desenvolvimiento de nuestras funciones, enmarcados en el espíritu de colaboración, trabajo en equipo y lealtad. Buscamos la cohesión y colaboración hacia una dirección común y fomentamos la identificación de SEAL con la Corporación FONAFE y la generación de sinergias.

No se admiten tratos despectivos, difamación, conductas que constituyan una ofensa o acoso físico, psicológico, sexual, económico, de poder o moral, ni la violencia en cualquiera de sus formas: amenazas, intimidación, agresiones o conductas similares. No toleramos el abuso de autoridad en el trabajo u otra conducta que genere un entorno intimidatorio u hostil para los trabajadores.

De presentarse una denuncia por difamación hacia un trabajador de SEAL sobre una conducta que perjudique la reputación de otro trabajador, el comité de ética, en cumplimiento de sus atribuciones, evaluará la denuncia y de corresponder una sanción, aplicará la misma en función a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

14.4 Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral

- El hostigamiento sexual es un riesgo psicosocial que amenaza la dignidad e integridad de las personas en tanto puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole de la persona presuntamente hostigada.
- SEAL garantiza a las personas que denuncian actos de hostigamiento sexual el acceso a las medidas de protección que resulten idóneas para la protección de sus derechos, así como otras medidas que permitan evitar casos de hostigamiento, con independencia del tipo de vínculo que tenga

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	18 de 41

con las presuntas víctimas, respetando las reglas establecidas en la normativa interna de SEAL sobre “Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual”.

c) En relación a las medidas y acciones a adoptar:

- I. Comunicar a todos los trabajadores, sobre la existencia de la normativa interna sobre la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, brindando información completa, asequible y comprensible.
- II. Realizar campañas de detección, prevención y difusión de la prevención y sanción del hostigamiento sexual, tales como encuestas de opinión o buzón de sugerencia a través de nuestros canales de comunicación físicos o digitales.
- III. Colocar en lugares visibles información sobre el lineamiento o disposiciones establecidas, así como el procedimiento para denunciar, investigar y sancionar el hostigamiento sexual.
- IV. Realizar talleres de capacitación y módulos itinerantes que promuevan la toma de conciencia y los cambios en los patrones socioculturales que toleren o legitimen el hostigamiento sexual.
- V. Insertar en el file personal de los trabajadores, las sanciones por hostigamiento sexual.
- VI. Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) sobre los procedimientos iniciados por hostigamiento sexual y, de ser el caso, sobre las sanciones impuestas.
- VII. Orientar a las personas y/o trabajadores denunciante que presuntamente son víctimas de hostigamiento sexual, sobre el procedimiento que corresponde al trámite de su queja o denuncia.
- VIII. Remediar los perjuicios laborales que se puedan ocasionar a la persona presuntamente hostigada y adoptar las medidas necesarias para que cesen las posibles represalias en relación con la persona y/o trabajador que pudiera ocasionar el hostigamiento.

14.5 Disposiciones sobre la Igualdad de Género

- a)** El enfoque de género aporta elementos centrales para la formulación de medidas que contribuyen a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia de género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, la orientación sexual e identidad de género, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	19 de 41

igualdad.

b) Dentro de las medidas y acciones a adoptar dentro de SEAL están:

- I. La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- II. El derecho a una vida libre de violencia y hostigamiento.
- III. Prohibición de discriminación en la remuneración.
- IV. Evitar los estereotipos vinculados al puesto.

14.6 Igualdad de Oportunidades

SEAL promueve una igualdad de oportunidades para lo cual debe cumplirlas siguientes estipulaciones:

- a) Fomentar un ambiente de igualdad laboral, para asegurar que la selección, contratación y carrera profesional de sus trabajadores esté basada en el mérito propio, la capacidad y el desempeño de sus funciones relativas a su puesto de trabajo.
- b) Favorece el desarrollo de sus trabajadores implementando estrategias orientadas a mejorar competencias profesionales.
- c) Promueve la igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuanto a la capacitación, ascensos, acceso y suministro de bienes o servicios y en general en cuanto a las condiciones de trabajo.

14.7 Salud y Seguridad del Personal

En SEAL queremos tener un ambiente de trabajo en el que todos los trabajadores se sientan seguros para trabajar. La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) son temas de interés prioritario para SEAL, este es el motivo por el cual se adopta una política que declara el especial cuidado que SEAL tiene en relación a la vida e integridad de las personas, en relación con cualquier otro objetivo:

- a) Con el más alto compromiso por la salud y seguridad, SEAL implementará políticas que permitan identificar y evaluar los riesgos que comprometan la salud y seguridad de sus trabajadores, contratistas y terceros; desarrollar técnicas y sistemas que aseguren procedimientos seguros. En ese sentido, deberán cumplir con las disposiciones establecidas en la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su Reglamento y demás normas aplicables sobre la materia.
- b) Parte de estas políticas comprende dotar a los trabajadores con los equipos de protección individuales y colectivos, reclamar el uso adecuado de los mismos, capacitar a los mismos sobre los riesgos inherentes a la ejecución de sus respectivos trabajos, además del procedimiento para evitarlos y cuál debe ser el uso adecuado de las herramientas de protección.

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	20 de 41

14.8 Calidad de Vida Laboral

En SEAL vemos a la persona como un ser con desarrollo integral, por ello impulsamos su crecimiento personal, profesional y realizamos las acciones necesarias para mantener su buena salud y bienestar.

Asimismo, SEAL prohíbe de manera estricta todo tipo de hostigamiento o acoso, como las que a continuación se detallan:

- a) Acosos de naturaleza verbal, tales como comentarios denigrantes, burlas, amenazas o difamaciones, entre otros.
- b) Acosos de naturaleza física, tales como contacto innecesario u ofensivo.
- c) Acosos de naturaleza sexual, entendiéndose por tal, cualquier insinuación actitud, comportamiento o requerimiento de favores de carácter sexual no deseado por la persona afectada. Esta prohibición es válida tanto en las relaciones jerárquicas como entre trabajadores y se extiende igualmente en la relación con clientes, proveedores o público en general.

14.9 Cumplimiento de las Labores

- a) Los trabajadores se comprometen a trabajar eficientemente durante su horario de trabajo, utilizando de manera óptima el tiempo y los recursos proporcionados por SEAL.
- b) Se espera de los trabajadores una actuación leal, honrada, de buena fe, objetiva y alineada con los principios y valores expresados en el Código de Ética y Conducta.
- c) La imagen de los trabajadores es la imagen de SEAL, por esta razón se exhorta a los trabajadores a cuidar su imagen e higiene personal, debiendo mantener el uniforme limpio y en perfectas condiciones de uso.

14.10 Conducta en la vida privada

- a) SEAL exhorta a sus trabajadores a cuidar el manejo de sus relaciones personales y privadas de tal manera que sus acciones no afecten la imagen de SEAL.
- b) SEAL exhorta a sus trabajadores a mantener una conducta honesta y mesurada en todos los ámbitos del quehacer diario, independientemente de la orientación sexual, y de las prácticas ideológicas, políticas, religiosas o filosóficas.
- c) SEAL exige de todos los trabajadores, una fiel adhesión a este Código, una total correspondencia entre lo escrito en este documento con las conductas y actitudes que se desarrollan en las esferas de la vida privada, social y laboral.

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	21 de 41

14.11 Manejo de los Bienes de la Empresa

- a) SEAL pone a disposición de los trabajadores los recursos necesarios para el cumplimiento de las labores a su cargo; en ese sentido, cada uno será responsable de usar y proteger el patrimonio y los bienes otorgados de acuerdo con la función y destino del mismo.
- b) Los bienes de SEAL comprenden herramientas físicas o intangibles, sin importar si son propios o de terceros. Son ejemplos de estos bienes:
 - I. La reputación de SEAL.
 - II. Recursos Financieros de SEAL.
 - III. La marca de SEAL.
 - IV. Información confidencial o patentada por SEAL.
 - V. Bienes físicos como oficinas, e infraestructura y bienes muebles en general de propiedad de SEAL.
 - VI. Sistemas y programas de computación de propiedad de SEAL.
 - VII. Vehículos de propiedad de SEAL.
 - VIII. Entre otros.
- c) Los trabajadores se comprometen a evitar el desperdicio, pérdida, daño y abuso de los activos. Asimismo, dichos bienes no se deben usar en beneficio propio para actividades no relacionadas a su labor o para realizar actividades que no apoyen directamente los intereses de SEAL, salvo que tal uso sea expresamente autorizado.
- d) En cuanto a los equipos informáticos, los trabajadores no deberán:
 - Arriesgar el buen funcionamiento y seguridad de los sistemas informáticos y las comunicaciones.
 - Enviar mensajes de correo electrónico amenazantes o recurrir a lenguaje inapropiado.
 - Navegar por páginas web con contenidos inapropiados u ofensivos, y en general evitar incurrir en cualquier supuesto establecido en la Ley de Delitos Informáticos – Ley N° 30096.

Asimismo, los trabajadores no deberán descargar o utilizar programas o aplicaciones informáticas no autorizadas por SEAL. Las descargas de estas, no autorizadas, pueden ser ilegales o puedan dañar los sistemas informáticos y equipos tecnológicos entregados por SEAL a los trabajadores. Esta restricción tiene como finalidad proteger la información e intereses de FONAFE, SEAL, clientes y de terceros.

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	22 de 41

14.12 Protección de Información Confidencial

- a) Los trabajadores, que por su cargo tengan acceso a toda la información, propiedad de SEAL y FONAFE, que califiquen entre las excepciones para el acceso político establecidas en la Ley de Transparencia, deberán proteger y mantener en reserva o confidencialidad la información que conocen, según las normas aplicables y los procesos internos establecidos para tal fin.
- b) Los trabajadores no deberán usar en beneficio propio o de terceros información privilegiada, utilizándola únicamente con la finalidad para la que fue obtenida. Adicionalmente, no deberán hacer uso fraudulento de dicha información.
- c) De igual forma, será responsabilidad de los trabajadores llevar un archivo veraz, claro y detallado de la información acorde a las políticas contables y las normas y leyes aplicables, sin alterar o destruir ningún documento.

15. MANEJO DE LA INFORMACIÓN:

- a) Actuar con ética implica registrar de forma veraz y transparente la información, así como su adecuado manejo. Por lo tanto, promueven que la información y conocimiento que se genere de las actividades del negocio fluya adecuadamente entre los trabajadores y unidades para una mejor gestión de las actividades.
- b) Toda la información que sea definida como confidencial en el ámbito de la empresa es propiedad de ésta. Los trabajadores deberán proteger esta información, dejando constancia que la información que tienen a su disposición es confidencial y registrándolo adecuadamente en los sistemas de gestión de la información puestos a disposición dentro de SEAL.
- c) Igualmente, todas las transacciones que se realicen deben ser reflejadas con claridad y precisión en los archivos y sistemas de la empresa. Siendo así, los trabajadores deberán, entre otros:
 - Asegurarse de que todos los activos, derechos y deberes, además de todas las operaciones, transacciones y procesos realizados queden adecuadamente recogidos en los sistemas y archivos correspondientes.
 - Abstenerse de cualquier acto que pueda suponer la falta de registro de ingresos obtenidos, el registro de gastos inexistentes, documentos falsos o la realización de operaciones simuladas o ficticias.

16. PROTECCIÓN A LA IMAGEN Y MARCA:

La imagen y reputación corporativa de SEAL y de FONAFE, posee un gran valor intangible y constituye uno de los elementos más importantes para preservar la confianza de sus accionistas, socios, clientes, empleados, proveedores, autoridades y de la sociedad en general. Los trabajadores deberán comprometerse a su máximo

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	23 de 41

cuidado en todos sus actos. Igualmente, deberán asegurar el respeto y uso correcto y adecuado de la imagen y reputación corporativa por parte de los contratistas y proveedores. No se deberá permitir el uso inadecuado de la marca de SEAL y FONAFE en eventos, programas y proyectos.

17. ACTIVIDADES POLÍTICAS Y/O ELECTORALES:

- a) SEAL no patrocina ni favorece a partidos políticos, ni a sus representantes o candidatos. Tampoco patrocina cualquier actividad que tenga como fin la propaganda política. Por ello, los trabajadores no pueden utilizar, en forma directa o indirecta, los bienes ni los recursos de SEAL ni de los Grupos de Interés en favor o en contra de algún partido, movimiento o cualquier organización política, así como a favor o en contra de uno o varios candidatos, durante los procesos electorales nacionales, regionales o locales, convocados a partir de la fecha.
- b) SEAL declara y garantiza su absoluta neutralidad en los procesos electorales que se convoquen en el país. Para tal efecto, sus trabajadores, tienen la obligación de velar por el desarrollo de un proceso electoral sin interferencias ni presiones, que permita que los ciudadanos expresen sus preferencias electorales en forma auténtica, espontánea y libre, dentro del marco constitucional y legal que regula la materia.
- c) Los trabajadores están prohibidos de realizar proselitismo político y cualquier actividad político partidaria o electoral durante el desarrollo de los procesos electorales, durante su horario de trabajo o de prestación de servicios, mientras permanezcan en las instalaciones de SEAL, durante las comisiones de servicio dentro y fuera de su centro de trabajo o de locación de servicios, bajo responsabilidad.

Igualmente, en dichas oportunidades, no podrán asistir a ningún comité u organización política, ni realizar actos de cualquier naturaleza o hacer propaganda a favor o en contra de una organización política o candidato.
- d) Los trabajadores que, por la naturaleza de sus funciones, tengan contacto frecuente con un determinado grupo que recibe algún beneficio dentro de un programa estatal, están prohibidos de utilizar esa circunstancia para orientar el voto de los beneficiados o ejercer presión sobre ellos con la finalidad de favorecer o perjudicar a una organización política o candidato que participen en los futuros procesos electorales, bajo responsabilidad.
- e) Está prohibido el uso de cualquiera de las instalaciones de SEAL para realizar reuniones o actos políticos o para elaborar instrumentos de propaganda de naturaleza política a favor o en contra de las organizaciones políticas o de los candidatos que participen en los procesos electorales que se desarrollen a partir de la fecha.
- f) Cuatro meses antes de la realización del proceso electoral convocado, y en tanto

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	24 de 41

duren las diferentes etapas del mismo, siempre que se trate de la elección del presidente, vicepresidente y de miembros del congreso, se suspenderá la realización de toda publicidad institucional por parte SEAL en cualquier medio de comunicación.

- g) SEAL tiene la obligación de dar las facilidades necesarias para que los trabajadores ejerzan en forma libre y sin presiones su derecho al sufragio.
- h) SEAL no puede ejercer coacción o dar órdenes que perturben el libre ejercicio del derecho de sufragio.
- i) Los trabajadores podrán participar a título personal en procesos políticos y/o procesos electorales, siempre y cuando lo hagan en su tiempo libre, no hagan uso de los recursos o nombre de la empresa o no ocasione conflictos de interés que puedan perjudicar los tratos comerciales o reputación de la SEAL.

Todo trabajador tiene la obligación durante los procesos electorales, de observar y contribuir a hacer respetar los siguientes **principios**:

- **Legalidad:** En atención de asegurar la aplicación de la legislación vigente y garantizar que se apliquen las limitaciones que sobre actuación política establecen las normas.
- **Transparencia:** En atención de garantizar una actuación pública que no admite guardar reserva, salvo en aquellos casos dispuestos por la Ley.
- **Imparcialidad y neutralidad:** En atención de asegurar que ningún personal actúe en favor o en contra de las organizaciones políticas o de los candidatos que participan en el proceso electoral, utilizando para ellos el poder derivado de su cargo.
- **Equidad:** En atención de asegurar que quienes participen en un proceso electoral tengan las mismas oportunidades dentro del marco legal y, frente a las garantías que debe dar el estado a todos los ciudadanos, para el ejercicio del derecho de participación política.

18. GRUPOS DE INTERÉS VINCULADOS:

18.1 Accionistas e Inversionistas

SEAL tiene como principal accionista al **Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado – FONAFE**, y accionistas minoritarios considerados como accionistas privados.

18.2 Trabajadores

Se considera como trabajador a todo el personal de SEAL, con contrato de trabajo a tiempo indeterminado, contrato de trabajo a tiempo parcial, contrato de trabajo sujeto a modalidad o sujeto a modalidades formativas.

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	25 de 41

18.3 Consumidores y Clientes

Todos aquellos con los que SEAL suscribe contratos de suministro eléctrico. SEAL busca brindar un servicio de calidad que permita cubrir las expectativas de sus clientes.

18.4 Proveedores

Personas naturales o jurídicas que suministran bienes, servicios u obras a la Empresa. Respecto a la forma en que SEAL se relaciona con los proveedores es mediante contratos originados por procesos de selección de acuerdo a las leyes y normativa vigente. Asimismo, nuestros proveedores influyen en el desempeño de la empresa y la calidad del servicio que brindamos.

18.5 Empresas de la Competencia

De acuerdo al Reglamento de Usuarios Libres de Electricidad **Decreto Supremo N° 022-2009-EM**, publicado el 16 de abril de 2009 en el diario Oficial El Peruano, se considera como: **Usuarios Libres**: Usuarios conectados al Sistema Eléctrico Intercomunicado Nacional - SEIN no sujetos a regulación de precios por la energía o potencia que consumen y cuya máxima demanda anual sea mayor a 2 500 kW.

18.6 La Comunidad

Grupo conformado por las personas que viven en la zona de influencia donde la empresa presta servicio, y mantiene sus instalaciones.

Las acciones de la empresa no deberán perjudicar a la comunidad, siendo esta última la que influye en la imagen de SEAL y en el desarrollo de sus operaciones.

18.7 Gobierno

El gobierno es el conjunto de instituciones que representan al Estado. El gobierno funciona como fiscalizador y regulador, sus reglas norman la forma de trabajo de la empresa.

18.8 El Medio Ambiente

Hace referencia al entorno donde opera la empresa y como las acciones realizadas por SEAL pueden contribuir a su preservación o deterioro. Es importante considerar el medio ambiente ya que es nuestra fuente generadora de recursos por lo que es indispensable para la sostenibilidad de la empresa.

19. GUÍAS DE CONDUCTA CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS:

Respecto a los Grupos de Interés Vinculados, SEAL considera los siguientes aspectos:

19.1 Relación con los accionistas e inversionistas

a) Respeta el principio de igualdad de trato a los accionistas sin importar el

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	26 de 41

valor de su representación; asimismo, en todo momento y oportunamente, facilita la información necesaria y transparente, brindando los espacios para presentar inquietudes, peticiones, quejas o reclamos.

- b) Nuestro comportamiento con los accionistas se rige por la Ley General de Sociedades, Directiva Corporativa de Gestión Empresarial de FONAFE y el Estatuto, así como los principios de Buen Gobierno Corporativo.
- c) Contamos con información exacta y completa de los registros y operaciones contables. Todas las transacciones se encuentran documentadas y son informadas con exactitud a accionistas y a quien corresponda.
- d) Atendemos oportunamente los requerimientos de información de los accionistas y los mantenemos informados de cualquier hecho relevante relacionado con la empresa y sus transacciones.

19.2 Relación con los Trabajadores

- a) Respetar a los trabajadores y salvaguardar la protección de sus derechos laborales u otros generados en virtud de su vinculación con SEAL. En ese sentido, se adoptan medidas que permitan la protección de la salud y la garantía de la seguridad de todos los trabajadores. En todo momento, se promueve la configuración de ambiente de trabajo enmarcados por la cortesía, respeto, espíritu de colaboración, trabajo en equipo, lealtad y libres de discriminación, promoviendo la diversidad.
- b) SEAL difundirá los canales necesarios para que los trabajadores puedan efectuar las denuncias ante el Comité de Ética, pudiendo ser esta denuncia sobre cualquier situación que pudiera representar la comisión de algún delito o la vulneración de lo dispuesto al presente Código de Ética y Conducta.

19.3 Relación con los Consumidores y Clientes

- a) SEAL desarrolla relaciones de largo plazo, basados en la confianza y respeto mutuo. Para ello, los contratos con los clientes serán redactados de forma sencilla y clara y se pondrán a disposición canales y mecanismos de relación que le permitan conocer las necesidades y comentarios sobre los servicios.
- b) Actúa de forma transparente y brinda la información o asesoramiento necesario de forma veraz y oportuna, en el desarrollo de las relaciones contractuales de los clientes. Informa con claridad las opciones existentes en cuanto a servicios, productos y tarifas, así como las obligaciones recíprocas que se generan de la actividad comercial. En ninguna circunstancia se brindará información engañosa o ambigua.
- c) Por lo que, como parte de sus relaciones con sus clientes, garantiza la

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	27 de 41

absoluta confidencialidad de los datos de sus clientes. Cualquier entrega de información debe ser, según ley, aplicable, a los intereses del cliente o en cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas.

- d) Facilitar los canales necesarios para que los consumidores y clientes, puedan efectuar las denuncias de cualquier situación que pudiera representar la comisión de algún delito o la vulneración de lo dispuesto la presente norma.

19.4 Relación con los proveedores

- a) Considera que las relaciones con sus proveedores son fundamentales para lograr sus objetivos y, por lo tanto, siempre buscan construir relaciones basadas en el respeto, la equidad y la transparencia mutua.
- b) Se compromete a proteger toda la información confidencial recibida de sus proveedores en su proceso de selección, y en los términos de su relación comercial. No se revelarán a terceros salvo consentimiento de los interesados, por obligación legal, o en cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas.
- c) Cuenta con reglas claras de contratación, para ello, previo a la contratación, se informará las condiciones que regirá la relación con los proveedores. En los contratos y documentos suscritos en ellos, se promoverán cláusulas que estipulen la obligación del proveedor de cumplir las prácticas de seguridad y normas laborales, ambientales aplicables, y políticas de anticorrupción.
- d) Promueve que sus proveedores, contratistas, y empresas trabajadoras, conozcan y compartan los principios del Código de Ética y Conducta y, adopten pautas de conducta consistentes con los mismos.
- e) Toda relación con los postores debe ser transparente, profesional respetuosa evitando que exista “conflicto de intereses” y/o ventajas, brindándoles igualdad de condiciones y oportunidades.
- f) Las relaciones comerciales con los proveedores y contratistas se basan en un trato profesional y de respeto mutuo, velando por el cumplimiento de los acuerdos contractuales de ambas partes.
- g) Efectúa el pago a nuestros contratistas y proveedores respetando los compromisos contractuales asumidos, en la oportunidad prevista, en la ley, y en los contratos suscritos.
- h) Para SEAL es muy importante el respeto de lo establecido en sus contratos; así como los derechos de propiedad intelectual e industrial, por lo que el personal no puede establecer relaciones comerciales con contratistas o proveedores, que no demuestren estar debidamente autorizados para el uso y comercialización de productos y servicios, sujetos a pago de regalías

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	28 de 41

o derechos de propiedad intelectual o industrial a terceros, y la autenticidad y legalidad de los mismos.

- i) Nuestros trabajadores no tienen permitido utilizar su posición, para la obtención de beneficios personales de cualquier índole otorgados por el proveedor, que atenten con el presente Código de Ética y Conducta y el buen desarrollo de nuestras relaciones comerciales.
- j) Tampoco le está permitido al personal solicitar a los proveedores (actuales o potenciales), donaciones o servicios para beneficio propio o de terceros, a menos que la empresa SEAL haya decidido sumarse al esfuerzo de otras empresas para apoyar campañas de responsabilidad social, dirigidas a necesidades específicas, previa aprobación de la dirección.

19.5 Relación con las Empresas de la Competencia

- a) SEAL y FONAFE se comprometen en competir con los mercados de forma leal, incitando la libre competencia en beneficio de los consumidores y clientes, satisfaciendo a cabalidad, en todo momento, la normativa en vigor.
- b) Los trabajadores se abstienen de prácticas desleales, publicidad ilícita de la actividad de sus operaciones, de sus competidores o terceros, y, en general toda conducta que constituya o pueda constituir un abuso o restricción ilícita de la competencia.
- c) El presente artículo, deberá aplicarse respetando el principio de subsidiariedad, de conformidad con lo establecido al artículo 60° de la Constitución.

19.6 Relación con la Comunidad

SEAL deberá:

- a) Fomentar la construcción de relaciones sanas y la cercanía con las comunidades en las zonas en las que actúa. Para tal fin, respetará los derechos humanos de las personas de las comunidades y tomará acciones, para mitigar los posibles impactos sociales como consecuencias de sus operaciones. De manera particular, se protegerán los derechos humanos de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones, que puedan ser más vulnerables, tales como pueblos indígenas, minorías, niños y personas con discapacidad.
- b) Mantener un diálogo regular, para conocer sus necesidades e inquietudes y así contribuir en la mejora de las condiciones de vida de las poblaciones locales, lograr objetivos comunes y prevenir posibles conflictos o daños. Para ellos se pondrán a disposición canales de comunicación adecuados, que, a su vez, servirán para informar a la comunidad sobre cualquier riesgo y peligro que puedan suponer sus actividades. El tono, imágenes y mensajes de nuestra comunicación masiva y publicidad, estarán orientados

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	29 de 41

en todo momento hacia el respeto de las buenas costumbres y la actitud positiva.

- c) En SEAL nos hemos comprometido a promover y contribuir al desarrollo de las comunidades en las que operamos; buscamos cuidar el medio ambiente y procuramos el beneficio mutuo, para lo cual mantenemos siempre un canal de comunicación abierto con las comunidades.

19.7 Relación con el Gobierno

SEAL deberá:

- a) Conservar relaciones con las autoridades, los organismos reguladores y la administración pública, basados en la transparencia y en una actitud colaborativa.
- b) Los trabajadores deberán actuar con integridad en todas las transacciones, ya sea con las autoridades y empleados de los organismos reguladores y otras autoridades administrativas, siempre representando intereses reales como organización, de manera verás y coherente. Asimismo, rendirá cuentas a esas instituciones cuando sea pertinente.
- c) Mantendrá canales permanentes de comunicación, para contestar solicitudes formales de información conforme a la Ley. Bajo ninguna circunstancia se obstaculizará dichas peticiones.

19.8 Relación con el Medio Ambiente

• Compromiso de SEAL

SEAL crea conciencia en su personal sobre el cuidado del medio ambiente en las comunidades donde opera.

• Compromiso del personal de SEAL

El personal de SEAL participa activamente de campañas y prácticas ambientales, y también tiene el compromiso de realizar buenas prácticas de trabajo para optimizar el uso de recursos.

20. COMPROMISO CON EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA:

20.1 Instancias para absolución de consultas éticas o denuncias formuladas por los trabajadores por incumplimiento del Código de Ética y Conducta.

20.2 En el momento en el que los trabajadores presenten preocupaciones, dudas o inquietudes respecto del alcance o aplicación del Código de Ética y Conducta, tienen la obligación de efectuar las consultas correspondientes a su jefe jerárquico superior o, a cualquier miembro del Comité de Ética, o a su equivalente.

- a) Todo trabajador tiene la obligación de reportar cualquier irregularidad o algún

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	30 de 41

acto contrario a la legalidad o a lo previsto en el Código de Ética y Conducta.

- b) SEAL pone a disposición el canal de denuncias para la comunicación de las faltas a la Ética y Conducta, que se encuentran disponibles a través de la intranet de la empresa. Que podrán hacerse de manera anónima o revelando su identidad.
- c) Corresponde al Comité de Ética, diseñar, establecer, aplicar y difundir los incentivos y estímulos, así como los mecanismos de protección a favor de los trabajadores, que denuncien el incumplimiento de las disposiciones de Código de Ética y Conducta.
- d) Las denuncias al incumplimiento de las disposiciones al Código de Ética y Conducta podrán ser comunicadas a los superiores jerárquicos, quienes deberán notificar al Comité de Ética mediante diversos mecanismos establecidos por la empresa, tales como la línea ética y un formulario electrónico que estará disponible en la página web corporativa y el portal interno.

20.3 Disposiciones propuestas para la supervisión y seguimiento del Código de Ética y Conducta

El cumplimiento del Código de Ética y Conducta deberá ser supervisado por el Directorio como responsable de la gestión ética, quien deberá verificar que los órganos competentes cumplan con las obligaciones y/o funciones asignadas en el mismo. Asimismo, el seguimiento del cumplimiento de Código de Ética y Conducta está a cargo del Comité de Ética.

20.4 Comité de Ética y Cumplimiento

El Comité de Ética y Cumplimiento deberá estar conformado, como mínimo, por tres miembros con cargos gerenciales. Uno de ellos será el Gerente General o su equivalente, quien presidirá el comité. La Jefatura de la Unidad de Recursos actuará como secretario del Comité. En ese sentido, estará conformado por:

- i. Gerente General o cargo equivalente.
- ii. El responsable o representante de la Gerencia de Planeamiento y Desarrollo.
- iii. El responsable o representante de la Gerencia de Administración y Finanzas.
- iv. El responsable o representante de la Gerencia de Asesoría Legal.
- v. El responsable o representante de la Gerencia de Operaciones.
- vi. El responsable o representante de la Gerencia de Comercialización.
- vii. El responsable o representante de la Gerencia Técnica y Proyectos.
- viii. El responsable o representante de la Unidad de Recursos Humanos.

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	31 de 41

20.5 Funciones del Comité de Ética y Cumplimiento

Las funciones del Comité de Ética y Cumplimiento, deberán ser las siguientes:

- Velar por el cumplimiento del Código de Ética y Conducta.
- Determinar los casos de posibles violaciones al presente Código de Ética y Conducta y decidir la sanción sobre los mismos, de corresponder.
- Definir y ordenar la realización de capacitaciones en relación a temas de conducta empresarial y ética, de los sistemas de compliance, lavado de activos y financiamiento del terrorismo, antisoborno y prevención del delito.
- Llevar un registro de las actividades de capacitación referentes a conducta empresarial y ética.
- Recibir y llevar un registro confidencial de las denuncias (X) y consultas que se presentan en relación a la aplicación del Código de Ética y Conducta.
- Absolver cualquier duda o consulta referida a decisiones que puedan resultar inmorales o ilegales o que contravengan el cumplimiento del Código de Ética y Conducta.
- Atender toda denuncia que llegue a la Empresa referida al incumplimiento del Código de Ética y Conducta remitiendo las recomendaciones respectivas del caso a la Gerencia General.
- Llevar un registro de todas las denuncias y consultas recibidas, así como de sus correspondientes respuestas y/o resoluciones.
- Decidir sobre la resolución de los posibles Conflictos de Interés, con excepción de aquellos que sean de competencia del Directorio o de la Junta General de Accionistas.
- Proponer modificaciones al Código de Ética y Conducta de SEAL.
- Revisar y aprobar un informe anual sobre el (X) cumplimiento del Código de Ética y Conducta, así como de los sistemas de gestión: Antisoborno (ISO 37001), Compliance (ISO 37301) y del Lineamiento Corporativo para la prevención de delito de corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo, remitido por los oficiales correspondientes.

El informe será consolidado por el Secretario del Comité.

- Reportar y poner a disposición del Directorio todos los documentos o informes que requiera, para la supervisión del cumplimiento del Código de

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	32 de 41

Ética y Conducta, [antisoborno, compliance y del lineamiento corporativo para la prevención de delito de corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo.](#)

- m) Conformar equipos internos y establecer flujos de procedimientos, con el objetivo de dar cumplimiento a sus funciones.
- n) Informar sobre el cumplimiento del Código de Ética y Conducta con una periodicidad semestral, existan o no situaciones que contravengan lo dispuesto en el mismo.
- o) [Aprobar el perfil y/o tolerancia al riesgo en relación con los riesgos de incumplimiento normativo de SEAL, a propuesta del Oficial de la función de Compliance.](#)
- p) [Definir el área o dueño de proceso que debe liderar una implementación normativa cuando una norma afecta a diversos procesos y los dueños de estos procesos no lleguen a un acuerdo sobre el particular. Esta facultad podrá ser delegada a la Gerencia de Asesoría Legal.](#)
- q) [Otras funciones que le delegue la Alta Dirección.](#)

21. CONFLICTOS DE INTERÉS:

SEAL deberá cumplir con lo siguiente:

- a) Los trabajadores no podrán desarrollar como trabajo remunerado para terceros las mismas labores y/o funciones que desarrolla acorde a su respectivo contrato de trabajo, aunque éste se realice en el tiempo libre.
- b) Los trabajadores podrán ser socios o asociados en negocios ajenos a la empresa, siempre y cuando: (i) éstos no interfieran con las funciones asignadas, no impliquen la realización de actividades similares o complementarias a las desarrolladas por SEAL; (ii) se realicen en su tiempo libre y; (iii) se haya revelado oportunamente cuando pudiera haber un potencial Conflicto de Interés.
- c) Cuando algún trabajador sea designado como miembro de algún Directorio diferente al de SEAL, deberá revelarlo en su momento. En ningún caso se aceptará su vinculación, al Directorio u órganos de administración de ningún competidor.
- d) Los trabajadores podrán aceptar cargos directivos en instituciones sin ánimo de lucro o universidades, excepto cuando la participación genere Conflicto de Interés. Se deberá declarar el potencial Conflicto de Interés cuando corresponda.
- e) Ante una situación de posible Conflicto de Interés, los trabajadores deben comunicar, oportunamente y por escrito a su jefe jerárquico inmediato sobre los Conflictos de

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	33 de 41

Interés de su conocimiento, con el fin de tomar las medidas pertinentes.

21.1 Personal como cliente de SEAL

El personal de la empresa puede adquirir nuestros servicios para su propio consumo, siempre que sea de acuerdo con la política establecida para ello. De ninguna manera quienes trabajan en SEAL pueden tener negocios dedicados a la comercialización, distribución, transportación o transformación de nuestros servicios.

21.2 Personal como proveedor

No está permitido que el personal de SEAL sea al mismo tiempo proveedor de nuestra empresa.

21.3 Familiares del personal como clientes o proveedores

El personal de SEAL no debe participar ni influir, directa o indirectamente, en los requerimientos, negociaciones y procesos de decisión con clientes o proveedores con quienes tenga una relación familiar, o algún otro interés distinto a los de SEAL, por el que pueda obtener beneficios personales, para sí mismo o para terceros.

SEAL busca mantener sus operaciones fuera de conflictos provenientes de prácticas desleales de su personal.

21.4 Accionistas como clientes o proveedores

Los accionistas que tienen o pretenden establecer una relación comercial con SEAL, se sujetan a los mismos procedimientos y condiciones que SEAL establece para regular sus operaciones, para el resto de nuestros proveedores y clientes.

21.5 Nepotismo

Los funcionarios de dirección y/o personal de confianza de las entidades del Sector Público Nacional, así como de las empresas del Estado, que gozan de la facultad de nombramiento y contratación de personal, o tengan injerencia directa o indirecta en el proceso de selección de proveedores, se encuentran prohibidos de ejercer dicha facultad en su entidad respecto a sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y por razón de matrimonio.

21.6 Soborno y/o extorsión

Bajo ninguna circunstancia está permitido el soborno y/o la extorsión. Si alguna persona se siente bajo esa modalidad debe reportarlo de inmediato.

21.7 Patentes y derechos de propiedad intelectual e industrial

Sujeto a lo previsto por la legislación vigente, los inventos, mejoras, innovaciones y desarrollos generados por quienes laboran en SEAL, en relación

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	34 de 41

directa con nuestro trabajo y responsabilidad, son propiedad de la empresa.

21.8 Reporte de conflictos de interés

Las situaciones que involucran un conflicto de interés, no siempre son obvias fáciles de resolver. Los empleados de SEAL deben reportar los conflictos de interés reales y potenciales a su jefe inmediato. En circunstancias similares, los ejecutivos y directivos de SEAL deben reportar al Comité de Ética cualquier transacción o relación que pudiera propiciar esta clase de conflictos.

21.9 Manejo de conflictos de interés

En caso de presentarse un conflicto de interés real o potencial, en las relaciones personales, profesionales o actividades de un empleado en la compañía, se espera que el empleado resuelva la situación de manera ética de acuerdo a las previsiones de este Código de Ética y Conducta y de acuerdo a las Normas de Conducta.

22. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS:

- De presentarse algún conflicto o controversia, SEAL promueve mecanismos de solución como la negociación, conciliación y arbitraje, los que se desarrollarán en centros debidamente acreditados de forma que toda controversia sobre la ejecución, interpretación, resolución, inexistencia, ineficacia, nulidad o invalidez de actos jurídicos o contratos entre cualquier accionista y SEAL o su Directorio o entre los propios accionistas, incluyendo la impugnación a la decisión de un Tribunal Arbitral de derecho.
- El Directorio y la Gerencia General de SEAL son conscientes que el agotamiento del último recurso en el Poder Judicial sustentada en la defensa de los intereses de la Empresa, no siempre es la solución más eficiente.
- De recurrirse a la conciliación como mecanismo de solución de conflictos, debe utilizarse en un centro de conciliación público o acreditado por el Ministerio de Justicia.
- En todo contrato suscrito por SEAL con terceros, se debe insertar la siguiente cláusula de solución de conflictos:

“Todos los conflictos que se deriven de la ejecución e interpretación del presente contrato, incluidos los que se refieran a su nulidad e invalidez, serán resueltos de manera definitiva e inapelable mediante arbitraje de Derecho, conforme al Reglamento del Centro de Arbitraje y Mediación Nacional e Internacional de la Cámara de Comercio e Industria de Arequipa al cual se someten las partes.

Facultativamente, cualquiera de las partes podrá someter a conciliación la referida controversia, sin perjuicio de recurrir al arbitraje en caso no se llegue a un acuerdo entre ambas.

El Laudo arbitral emitido es definitivo e inapelable, tiene el valor de cosa juzgada

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	35 de 41

y se ejecuta como una sentencia”.

- e) SEAL deberá adoptar medidas preventivas y correctivas, tales como la información a los grupos de interés sobre las disposiciones del presente Código y la reparación de los daños y perjuicios ocasionados.

23. SUPERVISIÓN DE LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS:

- a) El Directorio de SEAL es la máxima instancia encargada de supervisar los conflictos de intereses que se presenten, y delegará en el Comité de Ética la coordinación del seguimiento del estado de dichas situaciones, para lo cual éste solicitará a quien corresponda los reportes correspondientes y será el encargado de implementar las medidas correctivas a que hubiera lugar.
- b) El Comité de Ética deberá reportar semestralmente a la Gerencia General sobre el cumplimiento de lo establecido en nuestra política de solución de conflictos, se hayan presentado o no este tipo de situaciones.
- c) El Gerente General remitirá al Directorio los informes correspondientes y éste dejará constancia en sus actas del seguimiento realizado.
- d) La Gerencia General está encargada de comunicar a las áreas involucradas los resultados de una situación de controversia, en particular que afecte los intereses de la empresa, una vez haya sido resuelta.

24. SANCIONES

El incumplimiento de las disposiciones previstas en el Código de Ética y Conducta de SEAL será considerado, según corresponda, como falta laboral conforme a las normas laborales dispuestas en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR - Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) - y el Reglamento Interno de Trabajo de SEAL, así como las conductas que constituyan acciones sancionables conforme a la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial de FONAFE y las disposiciones correspondientes de la Ley General de Sociedades.

24.1 Obligación de comunicar o denunciar los actos contrarios al Código

- El personal, bajo responsabilidad, tiene el deber de comunicar los actos contrarios a lo normado en el presente Código de Ética y Conducta de SEAL.
- Las quejas y denuncias contra el personal que contravenga el Código de Ética y Conducta de SEAL, o cualquier otra norma relacionada, podrán ser presentadas en la Gerencia General de la Empresa.
- El Reglamento Interno de Trabajo de SEAL contempla como infracción la inobservancia de las disposiciones contenidas en el presente Código de Ética y Conducta, debiendo ser sancionada de acuerdo a la escala

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	36 de 41

establecida en dicho reglamento.

A continuación, enlistamos las Infracciones, las cuales no son limitativas, pudiendo existir transgresiones que tengan categoría de Infracción al presente Código, Reglamento de Trabajo, así como otros documentos formalmente difundidos y de conocimiento de los trabajadores, las cuales serán evaluadas por la empresa de forma individual y específica:

INFRACCIONES
Ofrecer, entregar, solicitar o cobrar dinero u otros beneficios para obtener una ventaja indebida en las relaciones con clientes, proveedores, contratistas, socios comerciales y terceros en general.
Celebrar convenios con gobiernos locales a nombre de SEAL sin autorización y/o un acuerdo contractual suscrito por un Representante Legal.
Ofrecer, entregar, solicitar o cobrar dinero u otros beneficios a funcionarios públicos como parte de un proceso de trámites, gestión de licencias, inspecciones y supervisiones externas por parte de entidades del Estado.
Aceptar regalos, dádivas, viajes, dinero en efectivo, becas, ofertas de empleo, entre otros beneficios y/o ventajas por parte de terceros que busquen una tratativa de cualquier tipo con SEAL.
No informar sobre cualquier conflicto de intereses identificado por el propio director o trabajador.
Transgredir el deber de guardar la confidencialidad de la información sensible lo cual incluye derechos de propiedad intelectual, secretos comerciales, patentes, así como información comercial de marketing, operaciones y producción, ideas de ingeniería, diseño, bases de datos, registros, información sobre remuneraciones y/o datos y reportes financieros no publicados.
Asistir a trabajar a la empresa bajo los efectos de alcohol, drogas o estupefacientes, así como consumir productos de tabaco en las instalaciones y/o medios de transporte en los que los trabajadores realicen su labor.
Permitir el uso de las instalaciones de la empresa para realizar actividades políticas.
Concertar precios y/o descuentos con los competidores.
Emplear los bienes entregados por SEAL para fines ilícitos, en beneficio propio o de terceros ajenos a SEAL.
No denunciar actos que vulneren lo dispuesto en el presente Código.
Otras acciones u omisiones que vulneren lo dispuesto en el presente Código.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	37 de 41

- **Primera:** Las disposiciones de este Código constituyen normas de carácter general; en tal sentido, no pueden ser interpretadas o aplicadas en perjuicio de derechos y/o beneficios más favorables establecidos en la Constitución Política del Estado.
- **Segunda:** A partir de la vigencia del presente Código, la Gerencia de Administración y Finanzas deberá incluir en su plan anual de capacitación, temas vinculados a la ética en el ejercicio de la función.
- **Tercera:** La inobservancia del presente Código por parte del trabajador de SEAL, en cualquiera de los niveles jerárquicos, de dirección, o confianza, sea nombrado, contratado o designado, que desempeñe actividades o funciones a nombre de la empresa, independientemente del régimen laboral en que preste el servicio o de contratación al que se encuentre sujeto, será sancionado de conformidad a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.
- **Cuarto:** El presente Código entrará en vigencia al día siguiente de su aprobación por el Directorio de la empresa.
- **Quinto:** A todo lo no dispuesto por el presente Código, le será aplicable la normativa vigente que corresponda.
- **Sexto:** Cualquier situación imprevista o no contemplada en el presente Código será resuelta por SEAL en función de cada caso en concreto.
- **Sétimo:** SEAL está facultada para exigir a sus directores, gerentes y/o funcionarios la observancia de las normas y disposiciones que adopte para alcanzar los fines propuestos. Para tales efectos, dichos funcionarios deberán suscribir el formato de declaración de conocimiento y aceptación del presente Código, de conformidad con lo establecido en el Anexo IV del presente documento.

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	38 de 41

ANEXO I

Glosario de Términos

Para efecto de la aplicación del presente Lineamiento se establecen las siguientes definiciones:

- **Cliente:** Persona natural o jurídica a quien SEAL le brinda un servicio.
- **Trabajador:** Todo trabajador de SEAL, en cualquiera de los niveles jerárquicos, de dirección o confianza, sea nombrado, contratado o designado, que desempeñe actividades o funciones en nombre de SEAL, independientemente del régimen jurídico de la misma en la que se preste el servicio y del régimen laboral o de contratación al que se encuentre sujeto.
- **Comité de Ética:** Órgano colegiado, consultivo, de carácter interno, que tiene como objeto gestionar el cumplimiento del Código de Ética y Conducta. Esta instancia está conformada como mínimo por tres personas (al menos una con la categoría gerencial y las demás con categoría Jefatural Ejecutiva) designadas por el Directorio de SEAL y propuestos por la Dirección Ejecutiva o Gerencia General, según corresponda.
- **Conflicto de Interés:** Se origina cuando los intereses personales de uno o más trabajadores, en razón del cargo que ejerce dentro de SEAL, interfieren con los intereses de ésta. Asimismo, también surgen cuando un trabajador o un miembro de su familia, recibe beneficios personales indebidos como resultado de su posición en SEAL.
- **Corrupción:** Acto de dar, ofrecer, prometer, solicitar, autorizar, o recibir algo de valor como contraprestación por un beneficio indebido o una ventaja inapropiada o como contraprestación de o para un funcionario público o a un partido político o a un oficial o candidato del mismo, ya sea en forma directa o mediante intermediarios, para beneficio de este o para un tercero con el objeto de obtener o retener un negocio o cualquier otra ventaja indebida, para que actúe o se abstenga de hacerlo en relación con el cumplimiento de sus deberes oficiales, con el propósito de obtener o retener un negocio o cualquier otra ventaja indebida.
- **Días:** Días calendarios.
- **Difamación:** Atribuir a una persona, un hecho, una cualidad o una conducta que pueda perjudicar su honor o reputación ante varias personas, reunidas o separadas, pero de manera que pueda difundirse la noticia.
- **Directorio:** Órgano colegiado a cargo de la dirección de la empresa.
- **EPE:** Empresa del Estado de accionariado único, con accionariado privado o con potestades públicas, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1031; así como aquella cuyos títulos representativos del capital social se encuentren

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	39 de 41

bajo la administración de FONAFE o la entidad pública incorporada bajo el ámbito de FONAFE, en ambos casos por disposición normativa.

- **FONAFE:** Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado.
- **Financiamiento del Terrorismo:** Aquella persona natural o jurídica que, por cualquier medio, directo o indirecto, solicita, colecta y/o entrega aporte de cualquier tipo, con el propósito que estos sean utilizados para facilitar cualquier acto de terrorismo, ya sea con un aporte en especies, dinero o colaborando de alguna otra forma con actividades calificadas como terroristas.
- **Grupos de Interés:** Conjunto de personas naturales y/o jurídicas que debido a sus características comunes pueden verse significativamente afectadas o afectar el desarrollo de las actividades de SEAL. Por ejemplo, dentro de los Grupos de Interés de SEAL podemos considerar a los accionistas, clientes, proveedores, trabajadores, organismos reguladores, sociedad y comunidad, medios de comunicación, medio ambiente y la competencia y mercados.
- **Información privilegiada:** Aquella información calificada por el TUO de la Ley 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública como secreta, reservada y confidencial y de la cual dispone uno o un pequeño grupo de trabajadores por razón de su cargo o función, no accesible al público en general. Así como la contenida en bases de datos personales y para cuyo tratamiento se requiera autorización del titular. Su utilización en beneficio propio, de los allegados o de los terceros resulta ilegal.
- **Infracciones:** Constituye infracción administrativa todo acto u omisión que configure un incumplimiento de las obligaciones a cargo de las personas naturales o jurídicas bajo el alcance del presente Código y se encuentren debidamente tipificadas conforme a la normatividad en materia de prevención del lavado de activos y del financiamiento del terrorismo. El incumplimiento generado por caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobados, no constituye infracción.
- **Lavado de Activos:** Cualquier acto con la intención de ocultar o disimular el origen ilícito de determinados bienes, o adquirir, poseer, tener o usar los bienes, sabiendo que provienen de la comisión de un acto ilícito relacionado con el tráfico de drogas, terrorismo, tráfico de armas, promoción de prostitución infantil, trata de personas, secuestro, cohecho, y otros tipificados en la legislación penal vigente como delitos precedentes de lavado de activos, con la intención de lucrar, vender, aportar a una sociedad, o cualquier otro fin, y que al momento de la recepción del bien, estaba en conocimiento de su origen ilícito o ilegal.
- **Relaciones extra laborales:** Se considerarán como tales a aquellas relaciones existentes entre trabajadores que pueden ser de índole sentimental, contractual o de cualquier otra naturaleza, distintas a las derivadas de sus funciones y/o cargo en la empresa y que puedan afectar el cumplimiento de los deberes o generar conflictos de interés.

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	40 de 41

- **Organizaciones Políticas:** Todas las organizaciones políticas de alcance nacional, regional o local. Estas a su vez pueden ser partidos políticos. Movimientos políticos, agrupaciones políticas independientes o alianzas políticas inscritas o no en el Registro de Organizaciones Políticas del Jurado Nacional de Elecciones.
- **Proselitismo Político:** Cualquier actividad realizada por el personal de SEAL, en el ejercicio de sus labores o servicios, o por medio de la utilización de los bienes de SEAL en las que laboren o prestan servicios, destinada a favorecer o perjudicar los intereses particulares de los candidatos, las Organizaciones Políticas de cualquier índole o de sus representantes, se encuentren inscritas o no.
- **Sanciones:** La consecuencia o efecto de una conducta que constituye a la infracción del presente código. Dependiendo del tipo de norma incumplida o violada, puede haber sanciones penales o penas; sanciones civiles y sanciones administrativas de acuerdo a las categorías descritas más adelante.
- **Tráfico de Influencias:** Delito cometido por el que, invocando o teniendo influencias reales o simuladas, recibe, hace dar o prometer para sí o para un tercero, donativo o promesa o cualquier otra ventaja o beneficio con el ofrecimiento de interceder ante un funcionario o servidor público que ha de conocer, esté conociendo o haya conocido un caso judicial o administrativo
- **Contabilidad paralela**

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024

	NORMA	Código:	NO-01-04
		Versión:	07
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. - SEAL	Fecha:	18/11/2024
		Página:	41 de 41

ANEXO II

CARTA DE COMPROMISO

Yo _____ como trabajador de SEAL, hago constar que he recibido, leído y aceptado los valores y normas de conducta contenido en el Código de Ética y Conducta vigente y me comprometo a conducir mis actos en estricto apego a este Código, a fin de preservar la confianza que otros trabajadores, clientes, proveedores, inversionistas, autoridades y grupos de interés han depositado en SEAL.

Me comprometo a participar en las capacitaciones y talleres que se den en torno al Código de Ética y Conducta, así mismo a ratificar anualmente en tanto me encuentre prestando mis servicios en la empresa.

Leída la presenta **CARTA DE COMPROMISO** y entiendo su contenido y alcance, se firma en _____, el día _____ de _____ de _____.

De conformidad,

Firma del trabajador

Modificado por:	Revisado por:		Aprobado por:
Gino Frisancho Cabrera Jefe Unidad de Recursos Humanos	Iris Campos García Gerente de Administración	Markpool De Taboada Quenaya Gerente General	Aprobado en Sesión de Directorio del 18 de Noviembre de 2024