



# ÍNDICE

**INTRODUCCIÓN**

**CAPÍTULO I: Nuestros valores**

**CAPÍTULO II: Nuestros grupos de interés**

**Colaboradores**

**Sociedad y Gobierno**

**Comunidad**

**Aliados**

**Medio Ambiente**

**Clientes**

**Proveedores**

**Accionistas**

**Medios de Comunicación**

**CAPÍTULO III: Ética**

**CAPÍTULO IV: Hostigamiento y acoso sexual**

**CAPÍTULO V: Discriminación**

**CAPÍTULO VI: Otros**

**CAPÍTULO VII:Definiciones**

**ACUERDO DE COMPROMISO**

## **INTRODUCCIÓN**

Nuestro Código de Ética está basado en nuestros valores corporativos de Respeto, Integridad, Compromiso, Trabajo en Equipo, Optimismo, Innovación y Excelencia los mismos que están alineados a nuestra Misión y Visión, y buscan resguardar nuestra cultura organizacional.

Todos los integrantes de PDCI – Peruana de Construcción e Infraestructura (en adelante PDCI) nos valemos del presente Código, el cual guía nuestro comportamiento individual y colectivo.

Todo lo indicado en el presente Código se complementa con lo definido en nuestro Código de Conducta.

## **CAPÍTULO I**

### **Nuestros valores**

Nuestros valores son actitudes personales que consideramos de gran importancia en la organización y que esperamos que nuestros colaboradores, en todos los niveles y áreas de la operación, tomen en cuenta todos los días. Para nosotros es de suma importancia que nuestros colaboradores se sientan bien viviendo y trabajando bajo la orientación de nuestros valores, de manera que sean parte valiosa de nuestra organización ahora y con el transcurrir del tiempo.

### **RESPETO**

Valorar a todos los seres humanos, sin importar sus preferencias, cualidades o jerarquías es un requisito prioritario para trabajar en PDCI. La conducta diaria que tienen las personas unas con otras expresa cuánto se valoran entre ellas, por lo que resulta muy importante reflexionar acerca de esto con frecuencia. Vivir con respeto significa comunicarnos siempre con amabilidad y tratar a todas las personas con aprecio sin importar el cargo que tengan.

Nuestro comportamiento con los demás no debería ser diferente cuando estamos reunidos con nuestros pares, con las personas que lideramos, con nuestro jefe directo, con nuestro cliente, nuestro proveedor o miembros de la alta dirección de la empresa; nos interesa que todos sientan que tenemos la más alta consideración con sus necesidades personales y laborales.

Por otro lado, hay circunstancias específicas en las que las personas tienen mayor dificultad para tratar a otros con amabilidad, como cuando una persona comete un error o un acto cuestionable, cuando las labores diarias nos ponen bajo mucha presión, o si una persona nos falta el respeto; aún en estas situaciones, el respeto en PDCI nos exige mantener un trato amable y cortés.

## **INTEGRIDAD**

En PDCI buscamos que nuestros colaboradores vivan de manera coherente, procurando que lo que decimos y lo que hacemos esté regido por una ética profesional sólida. Nuestras operaciones se basan en el Código de Ética y en reglamentos internos que esperamos que nuestros colaboradores incorporen en su trabajo con naturalidad.

Para PDCI vivir con integridad implica no solo actuar de manera consistente y ética, sino también vigilar y ayudar a que los demás lo hagan. Tener la valentía para hablar abiertamente acerca de situaciones o conductas que deben corregirse y ser honestos los unos con los otros para instaurar transparencia, son comportamientos que esperamos ver y vivir en nuestra organización.

## **COMPROMISO**

En algunas organizaciones se define el compromiso como un sinónimo de cumplimiento, pero el compromiso en PDCI es un concepto de un orden superior. Cuando nuestros colaboradores establecen un acuerdo o asumen una responsabilidad la cumplen antes de que se les solicite, anticipándose a las necesidades del entorno y sobre la base de su propia fuerza de voluntad.

En PDCI diferenciamos nuestra obligación de nuestro compromiso. El primero proviene de un contrato o una norma, y el no cumplirlo tiene consecuencias negativas. El segundo proviene de nuestro sincero deseo de crecer y ser capaces de lograr más cada día, de obtener resultados positivos y crear valor sin que haya una consecuencia negativa si no lo hacemos.

El compromiso en PDCI es la expresión de nuestra libertad individual, desde la cual elegimos hacer las cosas porque queremos y no porque alguien más nos exija hacerlas; es el valor adicional que entregamos a los demás desde aquello que nos hace únicos.

## **TRABAJO EN EQUIPO**

La interdependencia de los múltiples procesos que conforman la operación genera la necesidad de establecer relaciones sanas e interdependientes entre las personas que llevan a cabo dichos procesos. Si las relaciones dentro de cada equipo funcional y las relaciones en el equipo de líderes no son sanas, los procesos serán ineficientes e ineficaces.

En PDCI consideramos que trabajar en equipo es un estado natural, y que todos los factores humanos y estructurales que impiden la integración en el equipo deben ser reducidos o eliminados en la medida de lo posible. Trabajar sin perder de vista el trabajo del otro, sus capacidades, sus preferencias y todo aquello que permita la sinergia es una prioridad para nuestros colaboradores.

Los objetivos de nuestro negocio están pensados para ser logrados por equipos que combinan múltiples habilidades, diferentes disciplinas profesionales y distintos niveles de experiencia. Actuamos bajo la premisa de organizarnos entre nosotros para lograr las metas que todos buscamos.

## **CAPÍTULO II**

### **Nuestros grupos de interés**

Para PDCI los grupos de interés son aquellos actores que se ven afectados de forma directa o indirecta por las actividades y decisiones de nuestra organización.

#### **COLABORADORES**

Nuestros colaboradores son la principal fuerza de la organización. Son aquellas personas que brindan un servicio profesional de alta calidad, de manera constante y permanente.

#### **Valoramos la diversidad**

Actuamos siempre de manera equitativa y respetamos la diversidad, de ahí que no permitimos la discriminación por sexo, raza, religión, edad, condición social, minoría ni otra condición. Por el contrario, fomentamos el trabajo multidisciplinario con personas que aporten desde sus diferentes perspectivas y vivencias, y garantizamos la igualdad de oportunidades.

#### **Aseguramos el respeto a los derechos humanos y laborales**

En PDCI no toleramos ningún tipo de acoso, hostigamiento ni abuso de poder entre los miembros de la organización o con terceros. No permitimos ninguna clase de violencia, tampoco el trabajo forzoso o infantil.

#### **Garantizamos la libertad de opinión y asociación**

El derecho a la libertad de opinión y asociación es fundamental en PDCI. Todos los colaboradores contamos con la facultad de elevar nuestra opinión de manera responsable. Asimismo, ejercemos nuestro derecho y deber político en nuestro tiempo libre y de manera personal, sin involucrar la imagen de la organización y respetando sus políticas.

## **Priorizamos la salud y seguridad en el trabajo**

Proteger la salud y seguridad en el trabajo es primordial para cada uno de los miembros de la organización. Nuestra responsabilidad como colaboradores es garantizar que se cumplan con todos los estándares establecidos, así como asegurar que se preserven las condiciones facilitadas por la organización. Todos los colaboradores estamos facultados para detener cualquier acción o condición insegura que se presente y que atente contra la salud y seguridad propia o de terceros.

## **Fomentamos la cultura organizacional**

Todos los colaboradores en PDCI somos promotores de la cultura organizacional, asegurando un óptimo clima laboral. Respetamos los canales de comunicación, herramientas, procedimientos y políticas. Promovemos una estructura de relaciones horizontales donde nuestros colaboradores mantienen relación directa con sus líderes, quienes apoyan su crecimiento personal y profesional.

## **Trabajamos para lograr los objetivos corporativos**

Asumimos el compromiso de cumplir con nuestros objetivos, los cuales suman a lograr los de la organización. Para ello trabajamos de manera responsable y comprometida basados en altos estándares de calidad, seguridad e innovación. Valoramos el trabajo en equipo como mecanismo para lograr metas comunes fomentando sinergias y cooperación entre las áreas, compartiendo los conocimientos entre todos los colaboradores así como las mejores prácticas y resguardando siempre la confidencialidad.

Nos comprometemos a trabajar con orden y eficiencia, respetando los espacios y horarios establecidos por la organización. Velamos por el adecuado uso de los activos y herramientas que nos brinda la organización para lograr el mejor desempeño de nuestras funciones, los cuales son de uso exclusivamente profesional, más no personal.

## **Respetamos la imagen corporativa**

Los colaboradores nos reconocemos como imagen de la organización, por lo que nos comprometemos a preservar su integridad y reputación

corporativa tanto dentro como fuera del espacio laboral. Evitamos poner en riesgo la imagen de la organización, no utilizamos su nombre para temas personales y tampoco generamos contenido en redes sociales que atente contra ella.

En cuanto a los grupos de interés externos, nos relacionamos únicamente por intermedio de los representantes designados por la organización. No brindamos ninguna clase de declaración a medios de comunicación que no haya sido aprobada por la Gerencia General. Somos conscientes que el vocero oficial autorizado para declarar en medios de comunicación es el Gerente General o quien él designe.

### **Cuidamos la \*propiedad intelectual**

Tratamos de forma confidencial la información de la propiedad intelectual a la que tenemos acceso. La utilizamos de forma cuidadosa, pues sabemos que es un activo estratégico de la organización. No la difundimos ni la compartimos con actores externos, y la respetamos como bien de organización y no propio.

## **SOCIEDAD Y GOBIERNO**

En PDCI entendemos a la sociedad como aquel grupo de personas que comparten una misma cultura o civilización en un espacio o un tiempo determinado.

El Gobierno es el organismo que según la Constitución Política del Perú, asume las responsabilidades del Poder Ejecutivo y concentra el poder político para conducir una determinada sociedad.

### **Cumplimos con las leyes y regulaciones**

Su cumplimiento nos define como colaboradores y organización socialmente responsable. Rechazamos toda conducta fraudulenta o deshonestas, y somos transparentes y justos con nuestras acciones. Fomentamos las buenas prácticas en la organización, así como del sector en el que operamos, basándolas en información fidedigna y actuando acorde a la \*debida diligencia.



Asimismo, rechazamos toda iniciativa relacionada al ‘lavado de dinero’ o transacciones financieras ilícitas.

### **Presentamos oportunamente la información**

Mantenemos la información financiera y contable actualizada y en orden, de acuerdo a la presentación oportuna de las transacciones que no tengan irregularidades, que estén debidamente autorizadas y respaldadas con documentos legales y tributarios.

Todos los colaboradores de PDCI deben tener el mayor cuidado para registrar de forma precisa, con detalle razonable, todas las transacciones y disposiciones de los bienes. Por lo tanto, la presentación de información comercial sea computarizada, por escrito o presentada de otra manera debe ser precisa, honesta y oportuna. Esto incluye no solo información financiera, sino también los registros de PDCI, incluyendo, a modo enunciativo y no limitativo, las hojas de registro de horario, los informes de inspección, los planes y las especificaciones, los informes de gastos, los recibos, las facturas de clientes y otras facturas, los registros de nómina y de beneficios, la información regulatoria, las evaluaciones de rendimiento y toda la información esencial de PDCI o información proporcionada a los clientes u otros colegas.

### **Evasión y elusión impositiva**

PDCI se compromete a cumplir con las leyes tributarias nacionales e internacionales que le resulten aplicables, pagando el monto correcto de impuestos en el momento adecuado.

PDCI ha adoptado un enfoque de tolerancia cero a la evasión y elusión de impuestos y a la facilitación de la evasión y elusión de impuestos a terceros y solicita a todos sus colaboradores que hagan lo mismo.

## **Actividades políticas**

En Perú, las empresas privadas no están permitidas de realizar aportes a partidos políticos. En razón de ello, ningún colaborador de PDCI podrá entregar, ofrecer o autorizar fondos, activos o cualquier otro recurso de PDCI (directa o indirectamente) con fines políticos en cualquier jurisdicción. Las contribuciones políticas se definen ampliamente y pueden incluir:

- Contribuir con un candidato político en nombre de PDCI.
- Contribuir con algún Gremio para que financie a algún candidato político.
- Comprar entradas para un evento político para recaudar fondos.
- Proveer algo de valor incluyendo comidas, bienes, servicios, viajes, alojamiento o entradas a eventos deportivos o de entretenimiento para algún candidato o partido político.
- Prestar personal u otros recursos corporativos durante horas de trabajo para actividades políticas de recaudación.
- Pagar por propagandas políticas u otras campañas costosas.

## **Coimas y sobornos**

Los negocios deben ganarse siempre con mérito, no con regalos y ciertamente no con sobornos. PDCI controla estrictamente un programa de cumplimiento en toda la empresa para asegurar que ningún colaborador participe en actividades de corrupción tal como aceptar coimas o sobornar.

Ningún colaborador puede ofrecer, dar, aceptar o recibir regalos de parte de los clientes, proveedores, socios comerciales u otros colegas.

Ningún colaborador puede prometer, ofrecer o dar ningún tipo de regalo o beneficio, sin importar el valor, a un funcionario estatal nacional o extranjero, partido político nacional extranjero o candidato de un partido político nacional o de un país extranjero con el objetivo de obtener algún tipo de ventaja o beneficio, ya sea con ocasión de la obtención de un permiso, una inspección, un procedimiento administrativo, proceso

judicial, arbitraje, o incluso en el marco de conversaciones con una entidad pública para explorar una nueva oportunidad de negocio.

Incluso cuando no se busque obtener algún beneficio (o evitar un perjuicio) de un funcionario público, los colaboradores no podrán ofrecerles regalos o cortesías.

Así también, se encuentran totalmente prohibidos los “pagos de facilitación”. \*

## **COMUNIDAD Y MEDIO AMBIENTE**

Son el conjunto de personas y espacios naturales en los que impactamos de manera positiva a través del desarrollo de nuestras actividades.

### **Estamos comprometidos con el desarrollo sostenible**

Contamos con una estrategia de sostenibilidad basada en una gestión ética, la que nos permite orientar e identificar a nuestros grupos de interés, e impulsar la línea del triple resultado: aspecto social, ambiental y económico, siempre mostrando una actitud basada en valores, comprometidos con el desarrollo de las personas, brindando las mejores soluciones del mercado y generando relaciones de largo plazo con nuestros diferentes grupos de interés.

## **CLIENTES Y ALIADOS**

Son aquellas personas naturales y jurídicas con las que realizamos consorcios o alianzas para el desarrollo de las actividades de nuestra organización.

### **Evitamos conflictos de interés**

Actuamos bajo estándares de transparencia, imparcialidad y lealtad, y evitamos que se produzcan \*conflictos de interés. No participamos en negocios o actividades externas que tengan como propósito beneficiar intereses particulares y que se contrapongan a los de la organización; o que puedan causar daños o perjuicios a nuestros proveedores, clientes, competidores y demás grupos de interés. Tampoco brindamos ni

aceptamos retribuciones que interfieran con la actividad comercial.

## **Aseguramos la transparencia de la información**

Transmitimos la información de manera oportuna, comprensible y veraz a todos nuestros grupos de interés, siempre que esta no sea confidencial de los mismos o de la organización. Hacemos un correcto uso de los sistemas electrónicos que están a nuestra disposición para el buen desempeño de nuestras funciones.

Los atributos de nuestras ofertas comerciales se basan siempre en las características de los servicios que brindamos, sin incluir mensajes que no reflejan la realidad. Respetamos a nuestra competencia, por lo que no nos referimos a ellos de manera negativa.

## **Nos enfocamos en la satisfacción de nuestros clientes**

Expresamos nuestra vocación de servicio tanto al cliente interno como al externo, con lo que buscamos lograr su máxima satisfacción por medio del trabajo en el tiempo previsto y con los más altos estándares de calidad, y la confidencialidad debida.

Mantenemos relaciones de largo plazo con nuestros clientes, asegurando así el adecuado manejo de los negocios y facilitando canales de atención y resolución de controversias de manera directa y eficiente.

## **PROVEEDORES**

Son todas aquellas personas naturales o jurídicas que brindan un servicio externo a PDCI y son contratados para acciones específicas en un plazo determinado.

## **Creamos relaciones sobre la base de la transparencia y la equidad**

Nos relacionamos con nuestros grupos de interés sobre la base de la transparencia y la equidad, y en concordancia con nuestro Código de Ética. Un ejemplo de ello es el trato con nuestros proveedores, con quienes fomentamos la competencia justa y garantizamos la contratación

basada en términos como cumplimiento de la legalidad, tributación, precio, calidad del servicio, tiempo de entrega, respeto al medio ambiente, la salud y seguridad en el trabajo, y del presente Código.

Aceptamos beneficios y presentes institucionales que sean actos de gentileza y cordialidad, y que no sobrepasen el monto de S/ 300.00 (trescientos soles peruanos), entre las partes de la relación proveedor-cliente, siempre y cuando estos no generen beneficios o compromisos más allá de los comerciales o generen perjuicio de nuestros intereses éticos, legales, tributarios, de medio ambiente, y salud y seguridad en el trabajo. En relación a las atenciones a eventos con los gastos cubiertos, son aceptadas cuando existe una oportunidad de desarrollo técnico y comercial real.

### **Relación comercial con \*familiares**

Las relaciones comerciales entre accionistas, sus familiares, están permitidas siempre que se respeten los principios de imparcialidad, transparencia, ética, competitividad y que no presenten \*conflictos de interés.

Por otro lado, los familiares de los colaboradores pueden ser contratados en la organización siempre y cuando cumplan con las competencias específicas para el desarrollo de las funciones, no trabajen en la misma área y no exista una relación jerárquica directa o indirecta entre el colaborador y su familiar.

Toda actividad que represente un conflicto de interés o que de la apariencia de generar un conflicto de interés, deberá ser reportado.

### **ACCIONISTAS**

Nuestros accionistas son aquellas personas que legalmente son propietarios de una o más acciones de la organización. Tienen como función aprobar y dirigir la estrategia corporativa; establecer objetivos y metas, incluidos los presupuestos anuales y los planes de negocio; controlar y supervisar la gestión; así como encargarse del Gobierno

Corporativo y administración de la sociedad.

## **Asumimos los principios de Buen Gobierno Corporativo**

Estamos comprometidos en asumir los principios de Buen Gobierno Corporativo promovidos en el Perú por la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV), los cuales establecen lineamientos sobre el respeto a los derechos de los accionistas, el trato equitativo, la difusión transparente y oportuna de la información, el manejo de riesgos y la gestión eficiente de la Alta Gerencia.

Nos relacionamos con los accionistas, inversionistas y socios comerciales únicamente por intermedio de los responsables designados por la organización para dicho fin.

## **MEDIOS DE COMUNICACIÓN**

Para PDCI los medios de comunicación son un grupo estratégico que nos permite transmitir información a la sociedad.

## **Somos veraces**

Reconocemos la importancia de mantener una estrecha relación con los medios de comunicación, brindando oportunamente información veraz de nuestras acciones, lo cual nos ayuda a reducir el riesgo de inconvenientes de reputación por mal manejo de la información.

## **CAPÍTULO III**

### **Ética**

#### **COMITÉ DE ETICA**

Es la máxima autoridad de cumplimiento de nuestro Código de Ética.

#### **Sus funciones son:**

- Garantizar una adecuada investigación y decisión fundamentada, considerando la competencia de los investigadores, por medio de criterios mínimos que debe

cumplir el equipo investigador, y tomando las decisiones sobre la base de información fundamentada.

- Establecer criterios de tratamiento en referencia a los aspectos de ética que le son llevados por otros comités de la organización.
- Salvaguardar los derechos de los participantes en la investigación, teniendo como prioridad garantizar la protección de los derechos, la seguridad y el bienestar de los involucrados.
- Mantener la documentación de cada investigación, la misma que se maneja con estricta confidencialidad y acceso restringido.
- Realizar seguimiento al cumplimiento del Código de Ética a nivel de toda la organización.

## ¿Qué es una denuncia?

Acusación verbal o escrita sobre un acto de fraude, apropiación indebida y soborno en actos o transacciones comerciales, o demás actos que vulneren nuestro Código de Ética, Código de Conducta o demás normas y políticas corporativas, y que involucre a nuestros colaboradores, proveedores o accionistas.

## Procedimiento para realizar denuncias

1. Realizar la denuncia al correo: [canaldedenuncias@pdci.com.pe](mailto:canaldedenuncias@pdci.com.pe)
2. El Comité de Ética realizará la investigación en 5 días útiles o el plazo que se considere razonable de acuerdo a la complejidad del caso materia de investigación.
3. El Comité de Ética definirá las medidas y/o sanciones a tomar. El o los colaboradores comprometidos quedan sujetos a la penalidad emitida por el Comité de Ética, de acuerdo a las sanciones comprendidas en el Reglamento Interno de Trabajo.

Es responsabilidad de todo colaborador cumplir y respetar los puntos comprendidos en el presente documento, los cuales se encuentran alineados al Reglamento Interno de Trabajo (RIT), al Reglamento Interno de Salud y Seguridad en el Trabajo (RITSS), Código de Conducta y demás políticas de la organización.

Todo colaborador tiene la obligación de denunciar cualquier falta al presente Código de Ética, Código de Conducta, Política de Prevención de Corrupción, Lavado de Activos y Financiamiento de Terrorismo u otros reglamentos o Políticas de la organización que evidencie o del cual sea testigo.

## **¿Qué esperar cuando usted contacta al Canal de Denuncias?**

- No se le exigirá que se identifique, aunque se le dará la opción de hacerlo.
- Su informe se mantendrá confidencial en la medida de lo permitido por la ley y la necesidad de PDCI de investigar el asunto en profundidad.
- Si se lleva a cabo una investigación, únicamente aquellos que necesitan saber sobre la investigación participarán o conocerán todos los detalles.
- Su inquietud se considerará seriamente y se le informará sobre el procedimiento que seguirá su denuncia.
- Siempre se lo/a tratará con respeto.
- Se aplicará la Política de no represalia:

PDCI no tolerará represalias, directas o indirectas, contra un colaborador por reportar una infracción presunta de buena fe. Esto sigue siendo cierto incluso si la inquietud no resulta ser una infracción. Si cree que se ha tomado represalia contra usted por hacer un reporte de buena fe, contacte al Canal de Denuncias. Toda represalia contra alguna persona que informa de buena fe resultará en sanciones rápidas y graves contra el responsable de la misma, incluso el despido.



## CAPÍTULO IV

### Hostigamiento y acoso sexual

La organización rechaza toda conducta de hostigamiento y acoso sexual y para ello cuenta con una Política que se ampara bajo el D.S. 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley N° 27942, de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y alcanza a todos los colaboradores y accionistas.

El hostigamiento y acoso sexual es un riesgo psicosocial que amenaza la dignidad e integridad de las personas, y se manifiesta en la conducta física, verbal, gestual u otro de connotación sexual de naturaleza no deseada y/o rechazada, realizada por uno o más colaboradores que se aprovechan de la posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa en contra de otra, quien rechaza estas conductas por considerar que afecta su dignidad así como sus derechos fundamentales.

Los colaboradores tienen el deber denunciar cualquier caso de hostigamiento o acoso sexual que evidencie o del cual sea testigo. Así mismo las denuncias deben estar acompañadas con hechos o datos concretos, las mismas que son elevadas al Comité de Intervención.

La organización brinda todas las medidas de protección a la presunta víctima (guardando reserva de su identidad), y evitando exponerla(o) a situaciones de re victimización; asegurando tomar las medidas que correspondan, según los resultados de la investigación efectuada.

## CAPÍTULO V

### Discriminación

Los miembros de organización entendemos como discriminación a la acción de dar un trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, de sexo, religiosos, edad, idioma, condición económica, discapacidad, minoría o de cualquier otra índole o condición, como el VIH/SIDA. EN PDCI no toleramos ningún acto de discriminación.

Las ofertas de empleo de la organización no contienen requisitos discriminatorios. Asimismo, los actos de hostilidad y el despido por razones discriminatorias no se encuentran avalados por la organización.

Los colaboradores que sean víctimas de actos discriminatorios podrán presentar sus denuncias siguiendo los canales establecidos en el Código de Ética.

## CAPÍTULO VI

### Otros

#### ¿Qué debo hacer si el código no aborda mi situación en particular?

Si el código no aborda su situación particular, hágase las siguientes preguntas antes de actuar. Si estas preguntas no le proporcionan una respuesta clara, siempre pregunte al Oficial de Cumplimiento o a su jefe inmediato antes de actuar.

- ¿Cumpliré mi acción con el espíritu y propósito de las políticas de PDCI?
- ¿Me sentiré cómodo haciendo esto o quebrantaré mi estándar personal de conducta?
- ¿Es esta acción honesta en todo sentido?
- ¿Cómo afectaría esta acción a los demás?
- ¿Me avergonzaría de esta acción si mis clientes, compañeros de trabajo, colegas profesionales, familia o amigos se enterarán de la misma?
- ¿He estudiado plenamente todos los aspectos de este asunto?  
¿Qué consejo o información adicional podría ser útil?
- ¿Será esto un buen ejemplo para los colaboradores que superviso?
- ¿Se siente esto como lo correcto que hay que hacer?

## Revisiones y actualizaciones del código

Este código será actualizado o modificado ocasionalmente para reflejar los cambios de las leyes y las políticas y prácticas de PDCI. Las actualizaciones serán anunciadas y estarán disponibles para los colaboradores de PDCI.

## CAPÍTULO VII

### Definiciones

#### Debida Diligencia

La debida diligencia consiste en realizar una evaluación previa acerca del impacto y las consecuencias reales o potenciales de las acciones con terceros. Es una investigación exhaustiva de comprobación de la información en todos los ámbitos de operación de la organización.

#### Conflictos de Interés

Los conflictos de interés son problemas éticos aplicados a las organizaciones y profesiones. Tienen lugar en cualquier situación en que un interés interfiere o puede interferir en la capacidad de una persona para actuar de acuerdo con la contraparte. La organización considera un \*conflicto de interés toda acción influenciada o que influye en las decisiones, que establece preferencias no justificadas o acciones parcializadas, entre otras.

#### Familiares

Se considera familiares a todos aquellos que tienen una relación de 1er y 2° grado de parentesco, que incluye madre, padre, hermano, hermana, hijo, hija, esposo, esposa, primos y tíos.

#### Pagos de Facilitación

Los pagos de facilitación son pequeños pagos, no oficiales e impropios que se hacen, por ejemplo, a un funcionario público para obtener o agilizar el desempeño de una acción de rutina o necesaria a la cual tiene derecho el que realiza el pago de facilitación.

## Propiedad Intelectual

La propiedad intelectual se refiere a las creaciones protegidas en diversos campos. Según nuestro ámbito de acción, las creaciones protegidas pertenecen al de la propiedad industrial, lo que incluye invenciones, marcas, nombres comerciales, indicaciones geográficas, dibujos y modelos industriales, y esquemas de trazado de circuitos integrados. Hace referencia también a la protección contra la competencia desleal, incluidos aquellos actos que infringen los llamados secretos industriales o secretos empresariales. Asimismo, se considera propiedad intelectual al conocimiento de la organización. Es decir, a los procesos, las formas, los contenidos y demás intangibles que son parte de las capacidades y habilidades que posee la organización en cuanto a las tareas que realiza, las cuales dan valor a la corporación.

El Código de Ética ha sido aprobado por la Gerencia General el día 01 de febrero de 2021, y es potestad de dicha instancia la conformidad de las modificaciones futuras que puedan surgir.

# ACUERDO DE COMPROMISO

Como integrante de la organización, me comprometo a cumplir, respetar y guiar mi comportamiento según los puntos comprendidos en el presente Código de Ética, en los valores de respeto, honestidad y compromiso; y en la misión, visión y principios corporativos.

Firma \_\_\_\_\_

Nombre \_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_

Cargo \_\_\_\_\_

Área \_\_\_\_\_



