



C O R P O R A C I Ó N
FONAFE

Código de Ética y Conducta de FONAFE

Reglamento Interno

Código: S4.1.1.RI2

Versión: 03

INFORMACIÓN DE APROBACIÓN

Elaborado por	Ejecutiva Corporativa de Gestión Humana	Rocío Valenzuela Espinoza
	Ejecutivo de Buen Gobierno Corporativo y Cumplimiento	Poul Carrillo Allasi
Revisado por	Gerente Corporativo de Servicios Compartidos (e)	Roberto Lizarraga Santa Maria
	Gerente de Desarrollo Corporativo	Roberto Sala Rey
	Gerente Corporativo de Planeamiento y Control de Gestión	Héctor Buzaglo de Bracamonte
	Jefe de Órgano de Buen Gobierno Corporativo y Gestión Integral de Riesgos	Jose Felipa Chanco
	Ejecutiva Corporativa de Asuntos Normativos	Alexandra Pravatiner Elías
	Gerente Corporativo de Asuntos Legales	Mauricio Gustin De Olarte
Homologado por	Especialista Corporativa de Excelencia Operacional	Melisa Torres Delgado
Aprobado por	Directora Ejecutiva	Lorena Masías Quiroga

DOCUMENTO DE APROBACIÓN

Resolución de Dirección Ejecutiva (RDE) N° 028-2021/DE-FONAFE

Firmado Digitalmente por ARELLANO RIVERA Roberto Gabriela FAU: 2046860562.pdf Razón: SOY AUTOR DEL DOCUMENTO Ubicación: LIMA Fecha: 20/05/2021 20:53:46



Firmado Digitalmente por GUSTIN DE CLARTE Mariano Miguel FAU: 2046860562.pdf Razón: SOY AUTOR DEL DOCUMENTO Ubicación: LIMA Fecha: 21/05/2021 10:50:30



Firmado Digitalmente por MASIAS QUIROGA Lorena De Guadalupe FAU: 2046860562.pdf Razón: SOY AUTOR DEL DOCUMENTO Ubicación: LIMA Fecha: 24/05/2021 19:45:27



RESOLUCIÓN DE DIRECCIÓN EJECUTIVA N° 028-2021/DE-FONAFE

Lima, 12 de mayo de 2021

LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE FONAFE:

VISTO:

El Informe N° 019-2021/OGR-FONAFE, emitido por el Órgano de Buen Gobierno Corporativo y Gestión Integral de Riesgos, a través del cual solicita la modificación del “Lineamiento Corporativo de Ética y Conducta”, la modificación del “Código de Ética y Conducta de FONAFE”, la modificación del “Lineamiento Interno para la prevención de delito de corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo de FONAFE” y la aprobación del “Lineamiento Corporativo para la prevención de delito de corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo”;

CONSIDERANDO:

Que, FONAFE es una empresa de derecho público encargada de normar y dirigir la actividad empresarial del Estado, conforme lo dispone las normas de la actividad empresarial del Estado (Ley N° 27170, su Reglamento, Decreto Legislativo N° 1031, su Reglamento y normas especiales aplicables a FONAFE y sus empresas emitidas como consecuencia de dicha facultad normativa);

Que, mediante Acuerdo de Directorio N° 005-2016/002-FONAFE del 28 de marzo de 2016, el Directorio de FONAFE aprobó el Lineamiento de Ética y Conducta de las Empresas del Estado bajo el ámbito de FONAFE;

Que, por Acuerdo de Directorio N° 007-2017/002-FONAFE del 13 de enero de 2017, el Directorio de FONAFE aprobó las precisiones para la formulación, aprobación y modificación al “Lineamiento de Ética y Conducta de las Empresas del Estado bajo el ámbito de FONAFE”;

Que, mediante Resolución de Dirección Ejecutiva N° 073-2017 del 19 de octubre de 2017, modificada por Resolución de Dirección Ejecutiva N° 082-2017 del 24 de noviembre de 2017, se aprobó el Código de Ética y Conducta del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado - FONAFE”;

Que, mediante Resolución de Dirección Ejecutiva N°114-2019/DE-FONAFE se aprobó la primera versión del Lineamiento interno “Lineamiento

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por FONAFE, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sied.fonafe.gob.pe/visorSIEDWeb/> usando el código: S668564 Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado por FONAFE, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sied.fonafe.gob.pe/visorSIEDWeb/> usando el código: S656332



para la prevención de delito de corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo del Centro Corporativo - FONAFE”;

Que, según se menciona en el Informe N° 019-2021/OGR-FONAFE, es interés de FONAFE fortalecer la integridad y lucha contra la corrupción, por ser parte de los valores corporativos y alinearse al Plan Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción 2018-2021, aprobado por la Presidencia del Consejo de Ministros, así como al Plan Sectorial de Integridad y Lucha Contra la Corrupción 2019-2021, aprobado por el Ministerio de Economía y Finanzas, aplicable a FONAFE;

Que, el referido informe también señala que en atención a la normativa que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas por delitos de relacionados con el lavado de activos, financiamiento al terrorismo, entre otros, y adicionalmente a lo señalado en el inciso 7 del artículo 1 de la Resolución SBS N° 369-2018, es necesaria la aprobación de un nuevo Lineamiento Corporativo para la prevención de delito de corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo para las Empresas bajo el ámbito de FONAFE, en el cual se establezca que las empresas, en lo que respecta a implementar la prevención de lavado de activos, deben aplicar el sistema que les corresponda, ya sea el Sistema Acotado o el Sistema General de Prevención de Lavado de Activos;

Que, por los motivos antes señalados, mediante el Informe N° 019-2021/OGR-FONAFE se sustenta la necesidad de aprobar un nuevo Lineamiento Corporativo y modificar el Lineamiento Interno de FONAFE sobre prevención de delito de corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo, así como modificar el Lineamiento Corporativo de Ética y Conducta de las empresas bajo el ámbito de FONAFE y el Código de Ética y Conducta de FONAFE por encontrarse relacionados, con el objeto de evitar contradicciones, proponiendo su aprobación conjunta a fin de evitar que estas normas no se encuentren alineadas;

Que, en virtud a lo establecido en el numeral 2.2.6. de la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial del FONAFE, referido al “Sistema de prevención y anticorrupción”, corresponde a la Dirección Ejecutiva de FONAFE aprobar y/o modificar lineamientos, manuales, planes u otras disposiciones necesarias relacionadas al modelo de prevención y anticorrupción;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Modificar el “Código de Ética y Conducta de FONAFE”, el “Lineamiento Corporativo de Ética y Conducta” y el “Lineamiento Interno para la prevención de delito de corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo de FONAFE”, cuyos textos forman parte integrante de la presente Resolución como Anexo 1 (31 páginas), Anexo 2 (33 páginas) y Anexo 3 (19 páginas), respectivamente.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por FONAFE, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sied.fonafe.gob.pe/visorSIEDWeb/> usando el código: S668564

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por FONAFE, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sied.fonafe.gob.pe/visorSIEDWeb/> usando el código: S656332



ARTÍCULO SEGUNDO: Aprobar el “Lineamiento Corporativo para la prevención de delito de corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo”, cuyo texto forma parte integrante de la presente Resolución como Anexo 4 (15 páginas).

ARTÍCULO TERCERO: Encargar al área de Excelencia Operacional Corporativa de la Gerencia Corporativa de Planeamiento y Control de Gestión, la difusión de los Lineamientos y Código modificados y/o aprobados mediante la presente Resolución entre las unidades orgánicas de FONAFE y las empresas bajo su ámbito, según corresponda.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

Documento Firmado Digitalmente

Lorena de Guadalupe Masias Quiroga
Directora Ejecutiva

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por FONAFE, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sied.fonafe.gob.pe/visorSIEDWeb/> usando el código: S668564
Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por FONAFE, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sied.fonafe.gob.pe/visorSIEDWeb/> usando el código: S656332

CONTENIDOS

1. Introducción	08
2. Objetivo	08
3. Alcance	08
4. Marco legal y normativo	09
5. Términos y definiciones	09
6. Generalidades	11
6.1. Formulación y aprobación	11
6.2. Difusión	11
6.3. Interpretación	12
6.4. Modificación	12
6.5. Utilidad	12
6.6. Complejidad	12
7. Principios	12
8. Sobre FONAFE	13
8.1. Sociedad y derechos humanos	13
8.2. Protección del medio ambiente	14
8.3. Cumplimiento legal	14
8.4. Seguridad y salud del personal	14
8.5. Calidad de la vida laboral	14
8.6. Hostigamiento sexual laboral	14
8.7. Igualdad de género	15
8.8. Igualdad de oportunidades	16
8.9. Relaciones de poder y respeto intralaboral	16
8.10. Corrupción	16
8.11. Prácticas comerciales	16
8.12. Revelación de información	17

9. Sobre los trabajadores	17
9.1. Derechos	17
9.2. Derechos colectivos	17
9.3. Deberes éticos generales	18
9.4. Prohibiciones éticas	19
9.5. Cumplimiento de las labores	20
9.6. Protección de información confidencial	20
9.7. Corrupción	20
10. Sobre FONAFE y los trabajadores	21
10.1. Manejo de bienes de FONAFE	21
10.2. Manejo de la información	22
10.3. Protección a la imagen, reputación y marca	22
10.4. Actividades políticas y/o electorales	22
10.5. Declaraciones públicas	24
10.6. Materias financieras	24
10.7. Manejo de conflictos de interés	24
11. Guía de conducta con los productos de interés	25
12. Comité de ética y cumplimiento	26
13. Compromiso con el cumplimiento del código de ética y conducta	27
13.1. Instancias para absolución de consultas éticas o denuncias por incumplimiento del código	27
13.2. Disposiciones para la supervisión y seguimiento del código de ética y conducta	28
13.3. Sanciones	28

1. INTRODUCCIÓN

El Código de Ética y Conducta (en adelante, el Código) del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado – FONAFE (en adelante, FONAFE) tiene como finalidad afianzar los principios, derechos, deberes y prohibiciones éticas que deben regir el desempeño de todo trabajador de FONAFE, en mérito a los servicios que ésta presta, el cual interviene directa e indirectamente en contribuir al logro de la misión de FONAFE. Así mismo, para contar con un instrumento que fije las pautas de comportamiento de los trabajadores de FONAFE, frente a la lucha contra la corrupción, con el fin de consolidar los valores de la cultura en la organización.

2. OBJETIVO

Mediante el presente Código se pretende:

- Lograr que la visión, misión, objetivos y valores institucionales, se reflejen en actitudes, comportamientos, reglas de actuación y prácticas organizacionales, guiadas por un elevado patrón de conducta ético-profesional.
- Ser una herramienta de gestión para definir y estructurar los valores, las responsabilidades, obligaciones y desafíos éticos de FONAFE.
- Ser una guía de comportamiento que facilite la toma de decisiones en caso de dilemas, teniendo la oportunidad de validar acciones propias o ajenas responsablemente.
- Establecer criterios de evaluación para el adecuado cumplimiento del Código de Ética y Conducta.
- Promover entre los trabajadores de FONAFE una conciencia anticorrupción, con la finalidad de prevenirla comisión de este delito.
- Proveer un punto de referencia para que todos los trabajadores lo usen para su auto evaluación.
- Orientar al Comité de Ética y Cumplimiento sobre como evaluar y decidir respecto a posibles casos de incumplimiento, así como de la necesidad de actualización o modificación del Código de Ética y Conducta.
- Ser una guía para garantizar una conducta neutral y transparente durante los procesos electorales que se convoquen a partir de la fecha, de cualquier persona que bajo cualquier régimen o modalidad que forma parte del personal que presta servicios a FONAFE.

3. ALCANCE

El alcance del presente Código contempla a todos los trabajadores y practicantes de FONAFE.

4. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27170, Ley del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado, su Reglamento y modificatorias.
- Decreto Legislativo N° 1031, Decreto Legislativo que Promueve la Eficiencia en la Actividad Empresarial del Estado, su Reglamento y modificatorias.
- Ley N° 27588, Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública su Reglamento y modificatorias.
- Ley N° 30424.- Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas por el delito de Cohecho activo transnacional, su reglamento y modificatorias.
- Decreto Legislativo N° 1352, Decreto Legislativo que amplía la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas.
- Decreto Supremo N° 002-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Directiva Corporativa de Gestión Empresarial (O1.1.o.DC1) aprobada por AD 002-2018/011 y su modificatoria.
- Lineamiento Corporativo: “Lineamiento Corporativo de Ética y Conducta” (O3.2.1.LC1) aprobado por Acuerdo de Directorio N° 005-2016/002-FONAFE y sus modificatorias.

5. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

- **Actos de conversión y transferencia:** Acto por el cual se convierte o transfieren dinero, bienes, efectos o ganancias cuyo origen ilícito conoce o debía presumir, con la finalidad de evitar su identificación de su origen, su incautación o decomiso.
- **Actos de ocultamiento y tenencia:** Acto de adquirir, utilizar, guardar, administrar, custodiar, recibir, ocultar o mantener en su poder dinero, bienes, efectos o ganancias, cuyo origen ilícito se conoce o debía presumir, con la finalidad de evitar la identificación de su origen, su incautación o decomiso.
- **Candidato:** Ciudadano postulante a cualquier cargo de elección popular, incluyéndose aquellos que han manifestado públicamente su voluntad de postular a un cargo elegido por voto popular, aunque no hayan inscrito aún su organización política o candidatura.
- **Comité de Ética y Cumplimiento:** Órgano colegiado, consultivo, de carácter interno de FONAFE, que tiene como objeto gestionar el cumplimiento del presente Código. El Comité de Ética y Cumplimiento será designado por la Dirección Ejecutiva.
- **Conflicto de interés:** Situación donde los intereses de negocios, financieros, familiares, políticos o personales pueden interferir con el juicio de valor de las personas en el desempeño de sus funciones u obligaciones al interior y hacia la persona jurídica.

- **Código:** Denominación que se da a todo conjunto de normas de conducta elaboradas por la autoridad competente que regula la vida de una comunidad o grupo social. Ordenan de manera orgánica, sistemática, lógica y la presenta en un articulado de numeración ascendente correlativa.
- **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 éste 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 calendario.
- **Directorio:** Órgano colegiado a cargo de la dirección de FONAFE.
- **FONAFE:** Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado.
- **Financiamiento del terrorismo:** Provisión, aporte o recolección de fondos, recursos financieros o económicos o servicios financieros o servicios conexos para cometer: (i) cualquiera de los delitos previstos en el Decreto Ley N° 25475¹, (ii) cualquiera de los actos terroristas definidos en tratados de los cuales el Perú es parte o (iii) la realización de los fines de un grupo terrorista o terroristas (Unidad de Inteligencia Financiera de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP's).
- **Grupos de interés:** Conjunto de personas naturales y/o jurídicas que debido a sus características comunes pueden verse significativamente afectados o afectar el desarrollo de las actividades de FONAFE. Dentro de los grupos de interés de una compañía encontramos a los accionistas, clientes, proveedores, trabajadores, autoridades supervisoras, entre otros.
- **Información privilegiada:** Aquella información calificada por el TUO de la Ley N° 27806² 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.
- **Lavados de activos:** Es el proceso por el cual se busca introducir en la estructura económica y financiera de un país, recursos (dinero, bienes, efectos o ganancias) provenientes de actividades ilícitas (delitos precedentes) con la finalidad de darles apariencia de legalidad. Son delitos precedentes los delitos contra la administración pública, tráfico ilícito de drogas, terrorismo, minería ilegal, trata de personas, tráfico de migrantes, tráfico de armas, secuestro, proxenetismo, delitos tributarios, extorsión, robo, delitos aduaneros u otro que genere ganancias ilegales.
- **Organizaciones políticas:** Todas las organizaciones políticas de alcance nacional, regional o local. Éstas 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 trabajador de FONAFE y las empresas bajo su ámbito, en el ejercicio de sus labores o servicios; o por medio de la utilización de los bienes de FONAFE y las empresas bajo su ámbito en las que laboran 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 en el registro de organizaciones políticas del Jurado Nacional de Elecciones.
- **Relaciones extra laborales:** Se considerarán como tales a aquellas relaciones existentes entre trabajadores de índole contractual o de cualquier otra naturaleza, distintas a las derivadas de sus funciones y/o cargo en las empresas y que puedan afectar el cumplimiento de los deberes o generar conflictos de interés.

¹Norma mediante la cual establecen la penalidad para los delitos de terrorismo y los procedimientos para la investigación, la instrucción y el juicio.

²Aprobado mediante Decreto Supremo N° 021-2019-JUS.

- **Trabajador:** Todo empleado de FONAFE, en cualquiera de los niveles jerárquicos, de dirección o confianza, sea nombrado, contratado o designado, que desempeñe actividades o funciones a nombre de FONAFE, independientemente del régimen jurídico de la empresa en la que se preste el servicio y del régimen laboral o de contratación al que se encuentre sujeto. Asimismo, se considera como trabajadores a los directores de FONAFE, a pesar de no mantener vínculo laboral y los representantes del Estado ante las Juntas Generales de Accionistas de FONAFE que no mantengan relación laboral, y se entenderá como trabajador sólo en el marco de dicha representación.
- **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.

6. GENERALIDADES

6.1) FORMULACIÓN Y APROBACIÓN

- a) El Código es propuesto por el Comité de Ética y Cumplimiento para su aprobación por la Dirección Ejecutiva de FONAFE.
- b) Si por alguna circunstancia se presentara algún conflicto entre la Ley del Código de Ética de la Función Pública y el presente Código, aquella primará sobre este documento, sin perjuicio de aplicarse de materia supletoria el presente Código. En caso de requerir orientación al respecto se podrá acudir al Comité de Ética y Cumplimiento.
- c) El Código, desde su aprobación, formará parte de la normativa interna de FONAFE, regulando la conducta que deben acatar los trabajadores. El cumplimiento del Código, se ejecutará de conformidad con las demás normas internas de FONAFE como son: Reglamento Interno de Trabajo (RIT), Reglamento de Organización y Funciones (ROF), Manual de Organización y Funciones (MOF), entre otros.
- d) El Código se revisará y actualizará cuando por las circunstancias sea necesario, por el Comité de Ética y Cumplimiento, debiendo estar alineado al Lineamiento Corporativo de Ética y Conducta (O3.2.1.LC1).
- e) El Código rige a partir de su aprobación por parte de la Dirección Ejecutiva.

6.2) DIFUSIÓN

- a) El Código de Ética y Conducta y sus modificaciones, serán puestos a disposición y difundidos para el conocimiento de todos los trabajadores y grupos de interés, en el portal web de FONAFE, el repositorio de documentos de gestión en intranet y otros medios necesarios para tal fin, asegurándose y dejando constancia que todos los trabajadores tengan acceso a los mismos. Asimismo, al ingreso de un nuevo trabajador a FONAFE, se le hará entrega, en medios físicos o electrónicos de una copia del Código de Ética y Conducta y se le solicitará presentar el formato de Recepción del Código de Ética y Conducta (S4.1.1.FO2) firmado.
- b) Sin perjuicio de lo anterior, FONAFE debe establecer un canal de comunicación, mediante el cual la Gerencia Corporativa de Servicios Compartidos, pondrá en conocimiento de los trabajadores de FONAFE, el presente Código, el cual debe garantizar de manera indubitable que el trabajador tomó conocimiento de la referida comunicación.

6.3) INTERPRETACIÓN

a) Cualquier duda que pueda surgir a los trabajadores sobre la interpretación del presente Código, deberá consultarse con el superior jerárquico inmediato o con el Comité de Ética y Cumplimiento.

6.4) MODIFICACIÓN

a) El Comité de Ética y Cumplimiento de FONAFE, propondrá a la Dirección Ejecutiva, cuando lo crea conveniente o necesario, las modificaciones al presente Código. Dicha propuesta deberá ser debidamente sustentada; por lo que, deberá adjuntar a su solicitud, la exposición de motivos que justifique la modificación. Para la modificación del Código se debe seguir lo establecido en el procedimiento elaboración, modificación, derogación y aprobación de documentos de gestión (E3.1.1.PR6).

6.5) UTILIDAD

a) FONAFE espera que los trabajadores interioricen y utilicen el presente Código siendo coherentes en su manera de hablar, actuar y relacionarse.

b) Frente a cualquier duda sobre cómo actuar, tomar una decisión, interactuar o enfrentar un dilema, es indispensable apoyarse en este Código para evaluar con responsabilidad, las implicancias de la decisión tomada. Como guía adicional es prudente evaluar si esta decisión se alinea con las normas y es coherente con lo que FONAFE espera de sus trabajadores.

c) FONAFE mantiene una política de no tolerancia al incumplimiento del Código de Ética y Conducta. Cualquier incumplimiento del Código será investigado y se tomarán las medidas apropiadas y que correspondan.

d) Todos los trabajadores deben dar el ejemplo en lo relativo al cumplimiento de lo dispuesto en el presente Código.

6.6) COMPLEJIDAD

a) La Dirección Ejecutiva de FONAFE es la autoridad competente para dictar las normas interpretativas y aclaratorias del presente Código, conforme lo señala el Lineamiento Corporativo de Ética y Conducta (O3.2.1.LC1).



7. PRINCIPIOS

a) Respeto: El trabajador adecúa su conducta hacia el respeto de la Constitución, las leyes y normas internas de FONAFE, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de sus funciones, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento. Se desempeña de una manera honesta, digna y decorosa con los demás trabajadores y personal en general, respetando su patrimonio, privacidad e integridad física y moral, por el bienestar de la imagen de FONAFE y el clima laboral.

b) Puntualidad: El trabajador actúa con respeto por el tiempo de los demás, cumpliendo con los plazos establecidos.

c) Probidad: Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer los intereses legítimos de FONAFE, sus clientes y la sociedad en su conjunto, y desechando el provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. Profesa y practica un claro rechazo a la corrupción en todos los ámbitos de desempeño de FONAFE 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 técnica, legal y moral en el desempeño de su labor. Propende a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus labores.

f) Veracidad: Se expresa con autenticidad en las relaciones laborales con todos los miembros de FONAFE y con terceros.

g) Perseverancia: El trabajador es constante, dedicado y firme en la consecución de propósitos y metas establecidos por FONAFE.

h) Lealtad y obediencia: Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de FONAFE, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior 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 a través de sus superiores jerárquicos o del Comité de Ética y Cumplimiento de FONAFE. Asimismo, actúa con reserva y diligencia en el manejo de la información que conoce.

i) Justicia y equidad: Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada miembro de FONAFE lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con sus superiores, con sus subordinados y con todos aquellos que forman parte de los grupos de interés de FONAFE.

j) Rendición de cuentas: FONAFE rinde cuentas por sus impactos a la sociedad, la economía y el medio ambiente.

k) Respeto a los intereses de los grupos de interés: FONAFE respeta, considera y responde a los intereses de sus grupos de interés.

l) Independencia: El Comité de Ética y Cumplimiento en la ejecución de sus funciones y aplicación del presente Código actuará en forma autónoma, sin estar sujeto a influencias.



8. SOBRE FONAFE

FONAFE asume los siguientes compromisos:

8.1) SOCIEDAD Y DERECHOS HUMANOS

a) Rechazar el trabajo forzoso u obligatorio y el trabajo infantil.

b) Estar a favor de la libertad de creencias, opinión y expresión.

c) Respetar particularmente los derechos de las minorías étnicas y de los pueblos indígenas en los lugares donde desarrollen su actividad.

d) No colaborar con cualquiera de sus grupos de Interés que realicen directa o indirectamente prácticas que atenten contra los derechos humanos.

8.2) PROTECCIÓN AL MEDIO AMBIENTE

- a) En sus acciones diarias, llevar al mínimo los residuos y la contaminación, 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) Cooperar con las autoridades regulatorias para desarrollar y promover leyes y reglamentaciones equitativas que protejan el medio ambiente.
- c) Los procesos e instalaciones llevadas a cabo por FONAFE se enmarcan en el respeto al medio ambiente, para ello debe cumplir con los requisitos solicitados en la normativa medioambiental de manera responsable, buscando la conservación y mejoramiento de su entorno.
- d) Promover acciones para la prevención y mitigación de impactos ambientales desde el interior y hacia los Grupos de Interés.

8.3) CUMPLIMIENTO LEGAL

- a) Desarrollar sus actividades en cumplimiento de las leyes, reglamentos y demás normas aplicables y exigir, contractualmente u mediante otro medio, a sus proveedores la misma conducta.
- b) Respetar íntegramente las obligaciones y compromisos asumidos en sus relaciones con los Grupos de Interés, incluidos aquellos que devengan del Lineamiento de Responsabilidad Social Corporativa de FONAFE (E2.7.o.LC2).

8.4) SEGURIDAD Y SALUD DEL PERSONAL

- a) Con el más alto compromiso por la salud y la seguridad, FONAFE implementa políticas que permitan identificar y evaluar los riesgos que comprometan la salud y seguridad de sus trabajadores, contratistas y terceros, así como 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 y demás normas aplicables.
- b) Parte de estas políticas comprende en dotar a los trabajadores con los equipos de protección individuales y colectivos, así como 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.

8.5) CALIDAD DE VIDA LABORAL

- a) Además de promover un clima laboral basado en el respeto y seguridad para sus trabajadores, FONAFE respeta y promueve el equilibrio entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar.

8.6) HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

- a) 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 hostigada.
- b) FONAFE garantiza a los trabajadores 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 con las víctimas, respetando las reglas establecidas en el Lineamiento Interno para la prevención y sanción del hostigamiento sexual (S4.6.1.L11).

c) Dentro de las medidas y acciones a adoptar tenemos:

- i.** Comunicar a todos los trabajadores, sobre la existencia de una política de prevención y sanción del hostigamiento sexual, brindando información completa, asequible y comprensible.
- ii.** Realizar campañas de detección, prevención y difusión del hostigamiento sexual, tales como encuestas de opinión, buzón de sugerencias, entre otras.
- 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 legajo personal de los trabajadores, las sanciones por hostigamiento sexual.
- vi.** Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los procedimientos iniciados por hostigamiento sexual y, de ser el caso, sobre las sanciones impuestas.
- vii.** Orientar a las/los denunciantes que 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 hostigada y adoptar las medidas necesarias para que cesen las posibles represalias ejercidas por la persona que ocasione el hostigamiento.

8.7) 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 igualdad.

b) Dentro de las medidas y acciones a adoptar tenemos:

- 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.

8.8) IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

FONAFE promueve una igualdad de oportunidades, para lo cual cumple las siguientes estipulaciones:

- a)** Fomentar un ambiente de igualdad laboral, para ello asegura 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)** Favorecer el desarrollo de los trabajadores a través de la formación de los trabajadores y la implementación de una línea de carrera.
- c)** Promover 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.

8.9) RELACIONES DE PODER Y RESPETO INTRALABORAL

- a)** Los trabajadores deben ser tratados con respeto, dentro de un entorno de trabajo cómodo y saludable. No se tolera cualquier manifestación de violencia, acoso físico, sexual, psicológico, moral o de cualquier otro tipo. Tampoco será tolerado el abuso de autoridad en el trabajo u otra conducta que genere un entorno intimidatorio u hostil para los trabajadores.

8.10) CORRUPCIÓN

- a)** FONAFE rechaza la influencia en el accionar o la toma de decisiones, sobre la voluntad de personas ajenas a estas para lograr beneficio o ventaja usando prácticas 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.
- b)** Asegurar que el otorgamiento de bonos, determinación de metas y otros incentivos a la remuneración no se conviertan en un incentivo para la comisión de actos de corrupción.
- c)** Atender oportunamente las inquietudes de los trabajadores en la aplicación de los lineamientos del presente Código, así como las denuncias que pudieran ser presentadas por estos.
- d)** Asegurar que no se den represalias en contra del trabajador que denuncie hechos contrarios a lo dispuesto en el presente Código.

8.11) PRÁCTICAS COMERCIALES

- a)** En la relación con los clientes FONAFE actuará siempre de forma íntegra, respetuosa y honesta. Se destacarán por brindar servicios con calidad igual o superior a los requisitos y los estándares de calidad establecidos legalmente, con ello ratifica su compromiso con la consecución en la creación de valor para todos sus Grupos de Interés.
- b)** La elección de proveedores se hará a través de procesos competitivos e imparciales, que consideran criterios éticos, técnicos y económicos, evitando cualquier conflicto de interés, fraude o favoritismo en su selección, acorde con las normativas de nivel nacional establecidos para ello.
- c)** La relación con los proveedores, contratistas, clientes y otros terceros, se regula en el Lineamiento Interno para la prevención de delito de corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo de FONAFE (E2.6.o.L11); con el fin de evitar cualquier acto de corrupción en la interacción de estos.
- d)** Lo señalado en la presente sección, será de aplicación a todos los niveles de FONAFE y respetando el principio de subsidiaridad, de conformidad con lo establecido en el artículo 60° de la Constitución Política del Perú.

8.12) REVELACIÓN DE INFORMACIÓN

- a) La transparencia en la información se debe considerar como un principio básico que siempre debe estar presente. Por lo tanto, FONAFE se compromete a garantizar que toda la información, financiera o no, que se comunique a los accionistas, a los mercados en los que coticen sus acciones, a los entes reguladores de dichos mercados y en general a los Grupos de Interés, sea completa y refleje fehacientemente la situación financiera actual, además del resultado de sus operaciones.
- b) La información será comunicada cumpliendo los plazos y demás requisitos establecidos en las normas aplicables, y en ningún caso se entregará deliberadamente información incorrecta, incompleta, inexacta, o que pudiera confundir al que la recibe.



9. SOBRE LOS TRABAJADORES

9.1) DERECHOS

- a) FONAFE no obligará ni someterá, bajo ninguna circunstancia, a la realización de trabajos forzosos a sus trabajadores o terceros.
- b) FONAFE 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 FONAFE no tolera la discriminación por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social, ni de cualquier otra índole hacia sus trabajadores.
- d) FONAFE conforme a la normativa legal vigente, respeta el derecho de los trabajadores a la privacidad; por lo tanto, se protegerá la información de detalles de contacto, información financiera y sobre empleo, edad y nacionalidad. La información sobre raza, religión o creencias filosóficas, salud e inclinación sexual, penal y sindical representa datos personales sensibles; por lo que, esta se tratará con especial cuidado de acuerdo a la normativa sobre la materia.
- e) FONAFE se compromete a ofrecer y cumplir con salarios y retribuciones económicas acorde al mercado, a las funciones realizadas, a los perfiles de los trabajadores y que cumplan con lo indicado en la normativa aplicable. De igual forma se respetará la normatividad referente al salario mínimo, horas extras y días de descanso y demás derechos laborales vigentes.
- f) FONAFE deberá otorgar la debida protección al trabajador que se encuentre en calidad de “denunciante”, manteniendo en secreto su información personal (nombre, DNI, ocupación y otros), cuando éste lo haya solicitado.

9.2) DERECHOS COLECTIVOS

- a) FONAFE, reconoce los derechos colectivos de los trabajadores. En ese sentido, reconoce el derecho de sindicación, negociación colectiva y huelga; asimismo, garantiza la libertad sindical, fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de conflictos laborales.

9.3) DEBERES ÉTICOS GENERALES

Los trabajadores de FONAFE tienen los siguientes deberes éticos, en el marco del cumplimiento de sus funciones:

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

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 en el Lineamiento Corporativo de transparencia en la gestión de las Empresas bajo el ámbito de FONAFE (E3.2.1.LC1).

c) Discreción y reserva de la información: Debe guardar reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en 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 las buenas costumbres. Debe evitar difundir información que carezca de fundamento, que pueda perjudicar la imagen de FONAFE y/o el clima laboral.

d) Uso adecuado de los bienes de FONAFE: Debe proteger y conservar los bienes de FONAFE 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 FONAFE 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 generación de oportunidad, respetando las diversas culturas existentes especialmente las relacionadas con las etnias originarias. Los trabajadores de FONAFE tienen derecho, entre otros, a tener un trato debido y adecuadas condiciones de trabajo.

f) Ejercicio adecuado del cargo: Con motivo o en ocasión 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 las funciones encomendadas. 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 dificultades que se enfrenten.

h) Denuncia: Denunciar cualquier acto contrario a al presente Código, como conductas no éticas, despilfarro, fraude, abuso o acto corrupto cometido por cualquier trabajador, sea este funcionario, directivo o trabajador de cualquier nivel jerárquico y la modalidad contractual que tenga con FONAFE, sin perjuicio del cumplimiento de la legislación aplicable.

i) Conducta anticorrupción: Todos los trabajadores de FONAFE, sean directivos o trabajadores del nivel jerárquico que ocupen y de la relación contractual que tengan con FONAFE, 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, lavados de activos, financiamiento del terrorismo y los demás delitos señalados la normatividad vigente.

j) Diligencia: Es el uso de todos los medios necesarios y disponibles para la ejecución de sus funciones, en cumplimiento de la normativa vigente.

k) Lealtad al estado de derecho: Es el respeto a la organización de una sociedad o nación que está regulada o garantizada por la ley las cuales deben de cumplir. Es el respeto a las normas o leyes en una nación organizada bajo dicha ley que son cumplidas por todos sus integrantes incluido el propio Estado.

9.4) PROHIBICIONES ÉTICAS

Los trabajadores están prohibidos de:

- a)** Mantener relaciones extra laborales o de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.
- b)** Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.
- c)** Realizar actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus funciones o por medio de la utilización de infraestructura, bienes o recursos públicos, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.
- d)** Hacer mal uso de información privilegiada, participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la entidad a la que pertenece o que pudiera tener acceso a ella por su condición o ejercicio del cargo que desempeña, ni debe permitir el uso impropio de dicha información para el beneficio de algún interés.
- e)** Ejercer presiones, amenazas o acoso de cualquier índole en contra de un trabajador u otra persona, que puedan afectar su dignidad o inducir a la realización de acciones dolosas.
- f)** 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.
- g)** Recibir donaciones, obsequios o liberalidades, presentes o futuras, de parte de las empresas bajo el ámbito de FONAFE y de aquellas en las que se tenga participación accionaria, así como de parte de cualquier persona jurídica.
- 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, en concordancia con lo establecido en el numeral 8 del presente Código.
- i)** En los casos que el obsequio no cumpla con lo señalado en el párrafo anterior y no pueda ser devuelto al remitente, quedará bajo custodia y disposición de la Gerencia Corporativa de Servicios Compartidos.
- j)** 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.
- k)** Realizar, participar o cooperar en actos de corrupción relacionados con el delito de tráfico de influencias, haciendo alarde o señalando que tiene acceso o influencia con autoridades, jueces o fiscales para favorecerlo en un expediente a su cargo.
- l)** 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, tratos de blancas, entre otros.
- m)** Realizar, participar o cooperar en actos relacionados con el delito Financiamiento al terrorismo, ya sea recolectando, financiando o mediante cualquier otra actividad que tenga dicho fin.

9.5) 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; asimismo, actuarán diligentemente y enfocada a la excelencia y la calidad, tratando de aportar el máximo valor en todos los procesos en los que participan.
- b) Se espera de los trabajadores una actuación leal, honrada, de buena fe, objetiva y alineada con los principios y valores expresados en el presente Código.

9.6) PROTECCIÓN DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

- a) Los trabajadores, que por su cargo tengan acceso a toda información, propiedad de FONAFE, que califiquen entre las excepciones para el acceso público establecidas en la Ley de Transparencia, deberá proteger y mantener en reserva o confidencialidad, 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 proporcionar información a FONAFE que le permita llevar un archivo veraz y detallado acorde a las normas y leyes aplicables, sin alterar o destruir ningún documento.

9.7) CORRUPCIÓN

Los trabajadores deben cumplir con:

- a) No aceptar regalos, obsequios, cursos o invitaciones de clientes, competidores, proveedores de bienes o servicios, u otros terceros con los que FONAFE se relacione, incluyendo servicios bancarios, a menos que cumplan con las siguientes condiciones:
 - i. Estén permitidos por la legislación, así como por los principios éticos y por la normativa interna.
 - ii. Sean presentes institucionales y sean entregados de manera general a un conjunto de empresas y/o personas.
 - iii. No tengan como objeto obtener alguna ventaja indebida, desconocer algún procedimiento, o influir en alguna decisión que pueda afectar o beneficiar directa o indirectamente a éste.
 - iv. No perjudiquen la imagen o la reputación de FONAFE o las empresas bajo su ámbito.
 - v. Sean entregados o recibidos, de forma transparente y ocasionalmente, como una manifestación de cortesía generalmente aceptada.
 - vi. Su costo sea de valor simbólico.
- b) Entregar regalos institucionales, en nombre de FONAFE, sujetándose al Lineamiento Interno para la prevención de delito de corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo de FONAFE (E2.6.o.L11), así como las disposiciones que para dicho fin haya emitido FONAFE.
- c) Realizar el uso responsable y apropiado de las facilidades asignadas para viajes y/o gastos de representación, guardando la transparencia y razonabilidad que corresponde, no permitiendo en ningún momento constituirse en un medio para cometer un acto de corrupción.

- d)** De entregar donaciones, estas serán a título personal, y teniendo el conocimiento del destino real y legal de éstas. La entrega de donaciones a nombre de FONAFE, deberán realizarse cumpliendo con lo dispuesto en el Lineamiento Interno para la prevención de delito de corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo de FONAFE (E2.6.o.L11), así como las disposiciones que para dicho fin haya emitido FONAFE.
- e)** Relacionarse de manera apropiada con funcionarios públicos, socios de negocio y otros terceros, tomando en consideración lo siguiente:
- i.** Solo para asuntos vinculados a FONAFE, siempre que sean relacionados a las funciones que realiza, y dentro de lo establecido en este lineamiento.
 - ii.** Está prohibido dar, ofrecer, prometer, solicitar, o recibir algo de valor como contraprestación por un beneficio indebido, ya sea en forma directa o indirecta, con el fin de que una de las partes que actúe o se abstenga de hacerlo en relación con el cumplimiento de sus obligaciones.
- f)** Denunciar cualquier situación que pudiera representar una vulneración al presente Código, utilizando el canal de denuncias implementado por FONAFE.
- g)** Ser diligentes en la ejecución de sus funciones con el objeto de prevenir la comisión de delitos como la corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo.
- h)** Existirá corrupción cuando los trabajadores hagan uso de prácticas que infrinjan los deberes éticos para obtener algún beneficio o ventaja para FONAFE, para ellos mismos o para un tercero.

10. SOBRE FONAFE Y LOS TRABAJADORES

10.1) MANEJO DE LOS BIENES DE FONAFE

- a)** Los bienes de FONAFE comprenden herramientas físicas o intangibles, sin importar si son propios o de terceros. Son ejemplos de estos:
- i.** La Reputación.
 - ii.** Recursos financieros.
 - iii.** La Marca de FONAFE.
 - iv.** Información confidencial o patentada.
 - v.** Bienes físicos ubicados dentro de sus instalaciones.
 - vi.** Sistemas y programas de computación.
 - vii.** Vehículos de FONAFE.
 - viii.** Otros que el Comité de Ética y Cumplimiento considere.
- b)** FONAFE 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.
- c)** Los trabajadores se comprometen a evitar el desperdicio, pérdida, daño, abuso y robo 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 FONAFE, salvo que tal uso sea expresamente autorizado.

d) Para la supervisión, actuando en cumplimiento de la normativa aplicable, las personas facultadas para ello, podrán controlar e inspeccionar el uso dado a los bienes y acceder a la información contenida en computadoras y dispositivos móviles de propiedad de FONAFE.

e) En cuanto a los equipos informáticos, los trabajadores no deberán: a) arriesgar el buen funcionamiento y seguridad de los sistemas informáticos y las comunicaciones; b) hacer uso indebido del correo electrónico, mediante emisión de contenidos amenazantes o inapropiados y c) 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 utilizar en los equipos informáticos programas o aplicaciones cuya utilización sea ilegal o que puedan dañar los sistemas o perjudicar la imagen o los intereses de FONAFE, de los clientes o de terceros.

10.2) 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 genera de las actividades del negocio fluya adecuadamente entre los trabajadores y unidades para una mejor gestión de las actividades.

b) Toda la información generada por FONAFE, que sea clasificada como confidencial, es propiedad de ésta. Los trabajadores deberán proteger toda información confidencial, dejando constancia de su condición y registrándola adecuadamente en los sistemas de gestión de la información puestos a disposición dentro de FONAFE.

c) Igualmente, todas las transacciones deben ser reflejadas con claridad y precisión en los archivos y sistemas de FONAFE. Siendo así los trabajadores deberán, entre otros: a) Asegurarse de que todos los activos, derechos y deberes, así como todas las operaciones, transacciones y procesos realizados queden adecuadamente recogidos en los sistemas y archivos correspondientes; b) 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.

10.3) PROTECCIÓN A LA IMAGEN, REPUTACIÓN Y MARCAS

a) La imagen y reputación corporativa de FONAFE, posee un gran valor intangible y constituye uno de los elementos más importantes para preservar la confianza de sus accionistas, clientes, trabajadores, proveedores, autoridades y de la sociedad en general. Los trabajadores deberán comprometerse a su máximo 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 deberá permitir el uso inadecuado de la marca FONAFE en eventos, programas y proyectos.

10.4) ACTIVIDADES POLÍTICAS Y/O ELECTORALES

a) FONAFE no patrocina ni favorece 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 FONAFE 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) FONAFE se abstiene de apoyar o desalentar, directa o indirectamente, a partidos o representantes políticos, y tampoco incentiva a sus trabajadores para hacerlo.

c) FONAFE declara y garantiza su absoluta neutralidad en los procesos eleccionarios que se convoquen en el país. Para tal efecto dispone que 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.

- d)** Los trabajadores están prohibidos de realizar proselitismo político y cualquier actividad política partidaria o electoral durante el desarrollo de los procesos electorales, durante su horario de trabajo o de prestación de servicios, mientras permanezcan en los locales institucionales, así como 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.
- e)** 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, está 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.
- f)** Está prohibido el uso de cualquiera de las instalaciones de FONAFE 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 participan en los procesos electorales que se desarrollen a partir de la fecha. Asimismo, está prohibido el uso de cualquiera de los recursos con los que cuenta FONAFE, para los mismos fines, incluyendo a los provenientes de las agencias de cooperación internacional. Esta prohibición se hace extensiva a los bienes y servicios obtenidos de fuentes de financiamiento de dicha cooperación internacional.
- g)** Está prohibido que FONAFE, así como sus trabajadores, hagan propaganda política a favor o en contra de las organizaciones políticas o de los candidatos que participan en los procesos electorales que se convoquen, utilizando para ello los medios de comunicación escrita, radial o televisiva de propiedad del Estado o privados. Esta disposición incluye el uso de las páginas Web y del correo electrónico.
- h)** Cuatro meses antes de la realización del proceso electoral convocado, y en tanto duren las diferentes etapas del mismo, siempre que se trate de la elección del Presidente, Vice-Presidente y de miembros del Congreso, se suspenderá la realización de toda publicidad institucional por parte de FONAFE en cualquier medio de comunicación, público o privado; salvo los casos de impostergable necesidad o utilidad pública, acorde a sus políticas institucionales, de acuerdo a lo que las normas vigentes establecen.
- i)** FONAFE tiene la obligación de dar las facilidades necesarias para que los trabajadores ejerzan en forma libre y sin presiones su derecho al sufragio.
- j)** FONAFE no puede ejercer coacción o dar órdenes que perturben el libre ejercicio del derecho de sufragio.
- k)** Ningún trabajador puede interferir en los actos preparatorios de las Elecciones Generales u otro proceso electoral que se convoquen, ni en el funcionamiento de las mesas de sufragio o de cualquier otro órgano del Sistema Electoral. Asimismo, están prohibidos de ejercer presión sobre los electores para inducir u orientar el sentido de su voto.
- l)** Los trabajadores podrán participar a título personal en procesos políticos, siempre y cuando lo hagan en su tiempo libre, no haga uso de los recursos o nombre de FONAFE o no ocasione conflictos de interés que puedan perjudicar los tratos comerciales o reputación de FONAFE.
- m)** Los trabajadores no deben hacer contribuciones a campañas políticas a nombre de FONAFE, ya sea de forma directa o indirecta mediante la realización de pagos, promesas de pagos (sea efectivo o no), a candidatos a una oficina pública, partidos políticos u oficiales de partidos políticos, o a cualquier otra organización o persona conectada con una elección a un cargo político.

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

i. Legalidad, para asegurar la aplicación de la legislación vigente y garantizar que se apliquen las limitaciones que sobre actuación política establecen las normas.

ii. Transparencia, para garantizar una actuación pública que no admite guardar reserva, salvo en aquellos casos dispuestos por la ley.

iii. Imparcialidad y neutralidad, para asegurar que ningún trabajador de FONAFE 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 su cargo.

iv. Equidad, para 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.

10.5) DECLARACIONES PÚBLICAS

a) Se entiende como declaraciones públicas, toda comunicación escrita o verbal hecha de manera pública en nombre de FONAFE, a través de medios de comunicación, redes sociales u otro tipo de actos de relevancia.

b) La información revelada deberá ser veraz, correcta y coherente. Los trabajadores no deberán hacer declaraciones públicas acerca de las actividades de negocios si no están autorizados a hacerlo. Si lo están, deberán asegurarse de que la información entregada sea posición oficial definida por el órgano competente de FONAFE.

10.6) MATERIAS FINANCIERAS

a) Para evitar incurrir en delitos relacionados a Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, los trabajadores cumplirán con las disposiciones legales aplicables y adicionalmente se comprometen a actuar acorde a los procesos estipulados previamente e informar inmediatamente al detectar cualquier tipo de irregularidad.

b) Ante cualquier situación de duda u observación de casos de pagos irregulares o prácticas ilegales en materias financieras y contables, los trabajadores deberán informar a FONAFE a través de sus superiores jerárquicos o al Comité de Ética y Cumplimiento.

10.7) MANEJO DE CONFLICTOS DE INTERÉS

FONAFE deberá cumplir con lo siguiente:

a) Respetar la participación de los trabajadores en actividades financieras y empresariales diferentes a las desarrolladas por FONAFE, siempre y cuando dichas actividades sean legales y éticas y no interfieran en sus labores. En tal caso, se deberán tener en cuenta las siguientes consideraciones:

i. Los trabajadores no podrán desarrollar como trabajo remunerado para terceros las mismas labores que desarrolla acorde a su respectivo contrato de trabajo, aunque éste se realice en el tiempo libre.

ii. Los trabajadores podrán ser socios o asociados en negocios ajenos a FONAFE, siempre y cuando: (i) estos no interfieran con las funciones asignadas, ni impliquen la realización de actividades similares o complementarias a las desarrolladas por FONAFE y las empresas bajo su ámbito, (ii) se realicen en el tiempo libre, (iii) se haya revelado oportunamente cuando pueda haber un potencial Conflicto de Interés.

iii. Cuando algún trabajador sea designado como miembro de algún Directorio diferente al de FONAFE y las empresas bajo su ámbito, deberá revelarlo en su momento. En ningún caso se aceptará la vinculación al Directorio u órganos de administración si se vulnera lo establecido en la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial (O1.1.o.DC1) o en las normas pertinentes.

iv. Los trabajadores podrán aceptar cargos directivos en instituciones sin ánimo de lucro o universidades, excepto cuando la participación genere Conflictos de Interés. Se deberá declarar el potencial Conflicto de Interés cuando corresponda.

v. Los trabajadores podrán aceptar cargos como directores de empresas familiares, exceptuando los casos en donde dicha empresa tenga algún vínculo como cliente, proveedor o competidor de FONAFE y/o las empresas bajo su ámbito. Se deberá declarar el potencial Conflicto de Interés cuando corresponda.

b) Ante una situación de posible Conflicto de Interés, los trabajadores deben comunicar, oportunamente y por escrito, al órgano colegiado al cual pertenecen, o a su jefe jerárquico inmediato sobre los Conflictos de Interés de su conocimiento, con el fin de tomar las medidas pertinentes.



11. GUÍA DE CONDUCTA CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

Respecto a los grupos de interés, FONAFE, considera los siguientes aspectos:

TRABAJADORES

a) FONAFE respeta a los trabajadores y salvaguarda la protección de sus derechos laborales u otros generados en virtud de su vinculación con FONAFE. 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 ambientes de trabajo enmarcados por la cortesía, respeto, espíritu de colaboración, trabajo en equipo, lealtad y libres de discriminación, promoviendo la diversidad.

b) FONAFE facilitará los canales necesarios para que los trabajadores puedan efectuar las denuncias ante el Comité de Ética y Cumplimiento, de cualquier situación que pudiera representar la comisión de algún delito o la vulneración de lo dispuesto el presente Código.

PROVEEDORES

a) FONAFE deberá considerar que las relaciones con sus proveedores son fundamentales para lograr sus objetivos y; por lo tanto, siempre buscan construir relaciones basadas en el respeto a las normas, la equidad y la transparencia mutua.

b) FONAFE se compromete a proteger toda información confidencial recibida de sus proveedores en su proceso de selección; así como, 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) FONAFE deberá contar con reglas claras de contratación; para ello, previo a la contratación, se informará las condiciones que regirán la relación con los proveedores. En los contratos y documentos suscritos con ellos, se promoverán cláusulas que estipulen la obligación del proveedor de cumplir las prácticas de seguridad y normas laborales y ambientales aplicables.

d) FONAFE deberá promover 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) FONAFE deberá promover que sus proveedores, contratistas, empresas trabajadoras y otros terceros denuncien cualquier situación que pudiera representar la comisión de un delito o vulneración de lo dispuesto en el presente Código.

COMUNIDAD

- a) FONAFE fomenta la construcción de relaciones sanas y de 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 consecuencia 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 las personas con discapacidad.
- b) FONAFE mantiene 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 ello se pondrán a disposición canales de comunicación adecuados que, a su vez, servirán para informar a la comunidad sobre cualquier riesgo y peligro que pueda suponer sus actividades.
- c) Facilitar los canales necesarios para que la comunidad o alguno de sus miembros, puedan cualquier situación que pudiera representar la comisión de un delito o vulneración de lo dispuesto en el presente Código.

GOBIERNO

- a) FONAFE observará que las relaciones con las autoridades, los organismos reguladores y la administración pública se basen en la transparencia y en una actitud colaborativa.
- b) Los trabajadores deben actuar íntegramente en todas las transacciones, ya sea con las autoridades y empleados de los organismos reguladores u otras autoridades administrativas, siempre representando los intereses reales como organización de manera veraz y coherente. Asimismo, rendirá cuentas a estas instituciones cuando sea pertinente.
- c) FONAFE mantiene canales permanentes de comunicación, para contestar solicitudes formales de información del Estado, bajo ninguna circunstancia se obstaculizarán dichas peticiones.
- d) FONAFE facilitará los canales necesarios para que cualquier funcionario o servidor público pueda denunciar cualquier situación que pudiera representar la comisión de un delito o vulneración de lo dispuesto en el presente Código.



12. COMITÉ DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

Estará conformado por 5 miembros:

- Director Ejecutivo (quien preside el Comité).
- Gerente Corporativo de Servicios Compartidos.
- Gerente Corporativo de Asuntos Legales.
- Gerente de Desarrollo Corporativo.
- Gerente Corporativo de Planeamiento y Control de Gestión.

Además, asistirán como invitados, dependiendo de los temas que deban ser elevados a este comité, los siguientes:

- Ejecutivo Corporativo de Gestión Humana.
- Jefe del Órgano de Buen Gobierno Corporativo y Gestión Integral de Riesgos.

Como miembro suplente ante la inasistencia de cualquier miembro titular, asumirá el cargo quien haga sus veces.

Son funciones del Comité de Ética y Cumplimiento, los siguientes:

- a) Determinar los casos de posibles violaciones al presente Código y decidir la sanción sobre los mismos, de corresponder.
- b) Definir y ordenar la realización de capacitaciones en relación a temas de conducta empresarial y ética.
- c) Atender las consultas en relación a la aplicación del presente Código.
- d) Llevar un registro de las actividades de capacitación referentes a conducta empresarial y ética.
- e) Recibir y llevar un registro confidencial de las denuncia y consultas que se presentan en relación a la aplicación del Código.
- f) Llevar un registro de todas las denuncias y consultas recibidas, así como de sus correspondientes respuestas y/o resoluciones.
- g) 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.
- h) Proponer modificaciones al Código de Ética y Conducta de FONAFE.
- i) Elaborar un informe anual sobre el grado de cumplimiento del presente Código dirigido a la Dirección Ejecutiva.
- j) Reportar y poner a disposición del Directorio todos los documentos o informes que requiera, para la supervisión del cumplimiento del presente Código.
- k) Conformar equipos internos y establecer flujos de procedimientos, con el objetivo de dar cumplimiento a sus funciones.



13. COMPROMISO CON EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

13.1) INSTANCIAS PARA ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS ÉTICAS O DENUNCIAS POR INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

- a) En el momento en que los trabajadores presenten preocupaciones, dudas o inquietudes respecto del alcance o aplicación del presente Código, así como el tener indicios justificados de alguna irregularidad o de algún acto contrario a la legalidad o a lo previsto en el Código, tiene la obligación de reportarlas inmediatamente a su jefe jerárquico superior o a cualquier miembro del Comité de Ética y Cumplimiento, o su equivalente.
- b) Todo trabajador tiene la obligación de reportar cualquier indicio justificado de alguna irregularidad o de algún acto contrario a la legalidad o a lo previsto en el presente Código.
- c) Asimismo, FONAFE pone a disposición de sus trabajadores, proveedores, terceros y en general de la Comunidad, un **“canal de denuncias”** que será difundido a través de su página web institucional, debiendo tener este como mínimo los siguientes medios:
 - Dirección de correo electrónico
 - Dirección de correo físico
 - Número telefónico
 - Plataforma web
 - Entrevista personal

d) Corresponde al Comité de Ética y Cumplimiento, 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 del presente Código.

e) Las denuncias al incumplimiento de las disposiciones del presente Código podrán hacerse de manera anónima o revelando la identidad. Si la persona que efectúa la comunicación opta por no revelar su identidad, se deberá garantizar la total confidencialidad. Sin perjuicio de lo anterior y en la medida que fuese requerido, sus datos podrán ser suministrados a las autoridades competentes como consecuencia de cualquier procedimiento legal y bajo pleno cumplimiento a la legislación sobre protección de datos de carácter personal.

f) Las denuncias al incumplimiento de las disposiciones del presente Código podrán ser comunicadas a los superiores jerárquicos, o al Comité de Ética y Cumplimiento mediante los diversos mecanismos que FONAFE establezca, tales como una línea ética o un formulario electrónico.

g) Los trabajadores que efectúen una denuncia, podrán en cualquier momento pedir acceso, rectificación y cancelación respecto a sus datos personales o denuncia. No se admitirá ningún tipo de represalia sobre los trabajadores que comuniquen cualquier incumplimiento de manera veraz, exacta y completa.

13.2) DISPOSICIONES PARA LA SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

El cumplimiento del presente Código 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 del Código está a cargo del Comité de Ética y Cumplimiento.

13.3) SANCIONES

El incumplimiento de las disposiciones previstas en el presente Código será considerado, según corresponda, como falta laboral conforme a las normas laborales y el Reglamento Interno de Trabajo de FONAFE, así como las conductas que constituyan acciones sancionables conforme a la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial (O1.1.o.DC1) y las disposiciones correspondientes de la Ley General de Sociedades.



C O R P O R A C I Ó N

FONAFE

 (511) 440 4222

 Av. Paseo de la República 3121,
San Isidro, Lima 15047, Perú

 www.fonafe.gob.pe

