



CÓDIGO DE ÉTICA

VERSIÓN 02



TU SOCIO EN SEGURIDAD

ÍNDICE

1.- Mensaje del CEO

2.- Introducción

3.- Objetivo

4.- ¿A quién aplica?

5.- Cultura Iseg Corp

6.- Iseg Corp: Negocio Responsable

6.1 Relación con Terceros

6.1.1 Relación con nuestros colaboradores

6.1.2 Relación con nuestros clientes

6.1.3 Relación con nuestros proveedores

6.2 Respeto a la sociedad y medio Ambiente

7.- Procedimiento, canal de denuncias y sanciones

7.1 Procedimiento de denuncia

7.2 Canal de denuncias

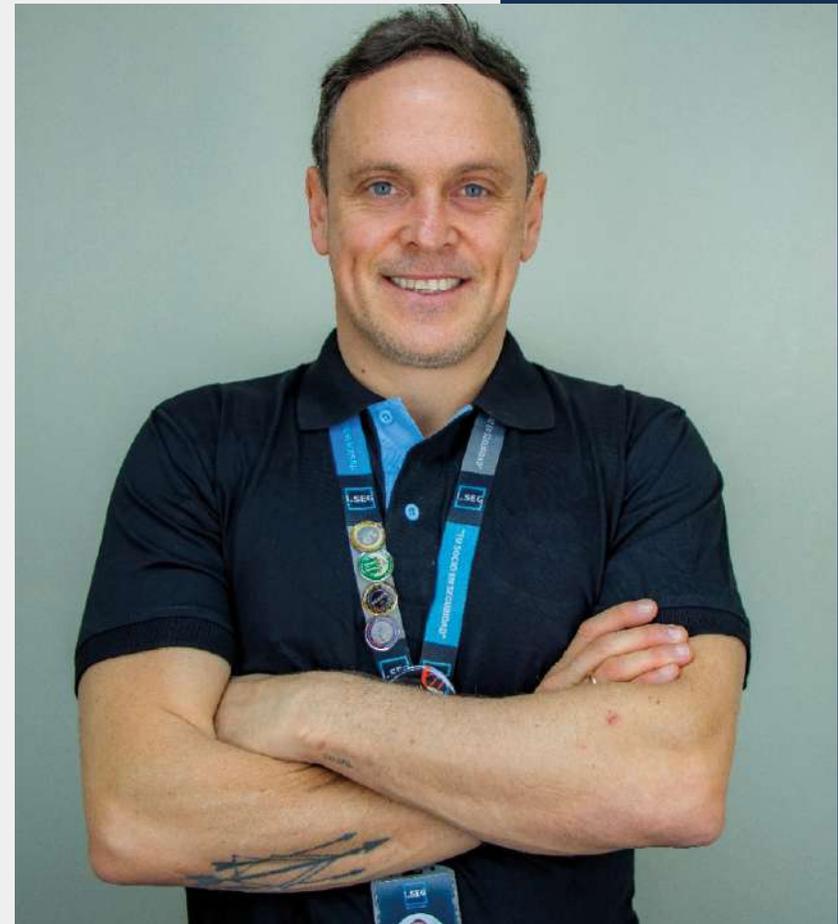
7.3 Incumplimiento del código y sus medidas disciplinarias



MENSAJE DEL CEO

"Como **CEO de ISEG CORP** reconozco la gran importancia de la ética en todas nuestras operaciones. Creemos que el éxito sostenible de ISEG CORP y sus Filiales está íntimamente ligado a nuestro compromiso con los más altos estándares de integridad y conducta ética. Es por ello que me complace presentar nuestro Código de Ética Corporativo, un documento que refleja nuestros valores y proporciona una guía clara para todas y cada una de las acciones y decisiones que tomamos como personas y como empresa."

GABRIEL LERNER
CEO CORPORATIVO DE ISEG





■ INTRODUCCIÓN

En el presente Código encontrarán los criterios de actuación mínimos que deben regir nuestro día a día en nuestras relaciones profesionales, constituyendo estos los pilares básicos de nuestra manera de hacer yactuar.

En ISEG Corp tenemos el compromiso de preservar y dar ejemplo de un comportamiento ético, conforme a sus valores, principios, cultura organizacional y propósito, con absoluto respeto a la legislación local vigente; con todos nuestros grupos de interés, los entornos con los que interactuamos y la sociedad en su conjunto.

OBJETIVO

Establecer y promover criterios de conducta y ética; garantizando que directores, gerentes y trabajadores desarrollen sus actividades dentro de los valores, cultura organizacional y propósito de ISEG; rechazando cualquier tipo de acción, decisión o delito que ponga en duda la transparencia de nuestras operaciones y compromiso con la prevención de delitos como el lavado de activos, financiamiento del terrorismo, corrupción, discriminación, entre otros actos que vayan en contra de los derechos humanos e incumplan con la legislación local vigente.

¿A QUIÉN APLICA?

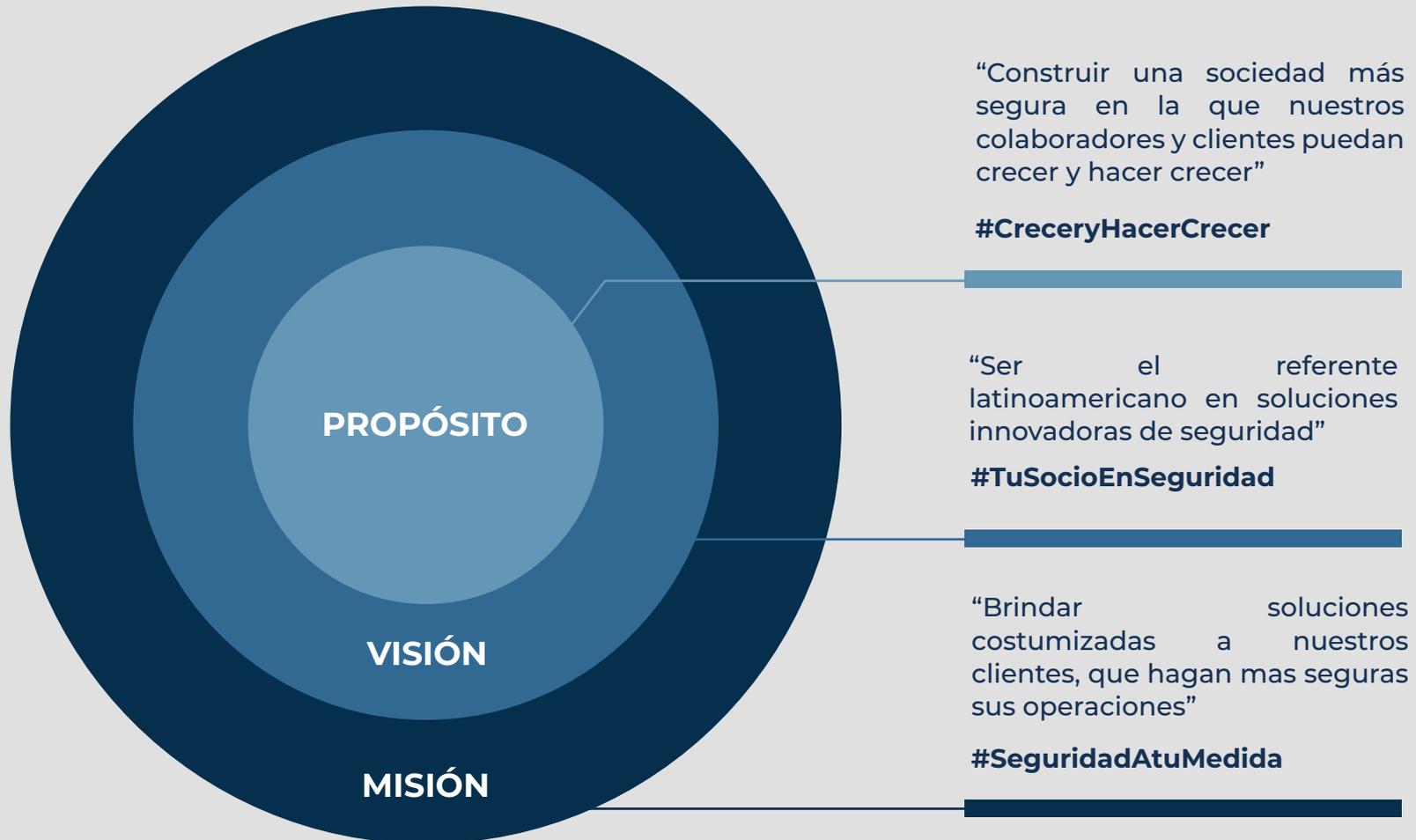
A todas las partes interesadas internas y externas de ISEG Corp; sin excepción alguna. Directores, gerentes, trabajadores, clientes, proveedores, persona natural o jurídica que establezca un vínculo y/o actúe en nombre de ISEG.

Cada uno de nosotros debe asumir personalmente la responsabilidad de cumplirlo, dar ejemplo, asegurar que se cumple en nuestro ámbito de actuación y actuar íntegramente.



CULTURA ISEG CORP

Nuestra cultura es transversal a toda la organización; reflejado en el actuar de todas las personas que formamos ISEG CORP. Teniendo como cimiento el propósito, misión, visión, valores y la declaración de principios. Hacerlos realidad es una responsabilidad compartida en nuestro día a día.





NUESTROS VALORES

Somos una familia que logra lo extraordinario con integridad y devoción por el cliente.



SOMOS UNA FAMILIA:

Igualdad, trabajo en equipo, liderar con el ejemplo y cuidar a los nuestros.



LOGRAR LO EXTRAORDINARIO:

Con eficiencia, creatividad y responsabilidad.



INTEGRIDAD:

Somos honestos, éticos y actuamos con respeto.



DEVOCIÓN POR EL CLIENTE:

Hacemos nuestras sus necesidades y construimos relaciones que perduran.

ISEG CORP:

NEGOCIO RESPONSABLE

¿A quién aplica?

Directores, gerentes, trabajadores, clientes, proveedores, persona natural o jurídica que establezca un vínculo y/o actúe en nombre de ISEG.

Relación con Terceros

Evitamos tomar decisiones que puedan anteponer nuestro interés personal a los de la compañía aplicándose a todo tipo de vínculo con nuestras partes interesadas. Asegurándonos que cumplimos las siguientes premisas:

Conflictos de interés

Nos encontramos ante una situación de conflicto de interés cuando una acción o comportamiento tiende a estar indebidamente influenciada por un interés secundario, normalmente de tipo personal o económico.

Rechazamos cualquier situación que implique un conflicto de intereses. Si surgen conflictos, los abordamos con transparencia y ética.

Regalos y favores

No ofrecemos ni aceptamos regalos, favores, invitaciones, atenciones u otro tipo de incentivos que puedan recompensar o influir en una decisión empresarial, con el objetivo de mantener siempre una relación laboral independiente.

Fraude, corrupción y sobornos

Rechazamos cualquier tipo de soborno, económico o de otra naturaleza, que pudiera ser interpretado como un intento de influir u obtener ventajas indebidamente.

Garantizamos que las relaciones con terceros, bien sean funcionarios públicos, empresas privadas o personas físicas, son siempre independientes, transparentes y libres de cualquier situación de soborno o corrupción.

Rechazamos cualquier tipo de fraude o corrupción en beneficio personal o de un tercero.

Cobros y pagos ilícitos

No recibimos ni ofrecemos dinero u otros incentivos no económicos, con la intención de obtener una ventaja a cambio de una transacción ilícita.

No toleramos los cobros de origen ilícito, ni se harán pagos con intención de cometer una acción fraudulenta.

Información privilegiada

No utilizamos información, bienes o servicios, que hayamos conocido en el desempeño de nuestras responsabilidades o que pertenecen a la compañía, en beneficio personal o de un tercero. Dicha información la tratamos como confidencial.

Confidencialidad

Se garantiza que la información que ISEG posea, derivada de sus relaciones con sus colaboradores, clientes y proveedores queda debidamente amparada por la legislación sobre protección de datos personales.

Cumplimiento legal y normativo

Cumplimos con todas las leyes y regulaciones aplicables en cada país. Y toda toma de decisión debe ser basado a la legislación y regulación de cada país



■ Relación con nuestros colaboradores

En ISEG, los colaboradores son la pieza clave para nuestro propósito.

ISEG promueve el respeto, la dignidad, trato justo y rechazo a todo tipo de discriminación.

Aspiramos a proporcionar a nuestros Colaboradores un grato ambiente laboral, el cual debe sustentarse en el respeto mutuo, un trato digno, justo, amable y cordial en todo momento.

En ISEG rechaza todo tipo de trabajo forzoso, trabajo infantil y otras violaciones de los derechos humanos. Además, rechaza también todo tipo de discriminación y reconoce que la diversidad de géneros, raza, religión, origen étnico, nacionalidad, lengua, opinión política, edad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, estado civil, nivel socioeconómico, discapacidad, enfermedad o cualquier otra distinción nos permiten crecer y ser mejores en nuestros servicios.

En ISEG no se tolera ningún tipo de acoso, acto violento, amenaza ni represalias.

Toda conducta inapropiada de naturaleza sexual, ya sea verbal, visual, física o comentario sexista, se considerará como un acoso sexual. Quien se sienta acosado, debe comunicarlo inmediatamente a la gerencia de Gestión Humana o hacer uso del canal de denuncias, detallado en el punto 7.1.

De esta manera se dará inicio a una investigación que salvaguardará la intimidad y honra, tanto de la presunta víctima como del acusado.

En ISEG favorecemos el desarrollo por mérito propio y entregamos a todos nuestros Colaboradores las mismas oportunidades de desarrollo de carrera de acuerdo a la estructura organizacional y su desempeño, según lo establecido en las Políticas de Gestión Humana.

Ambiente seguro y saludable

Resguardamos la vida, salud y seguridad de nuestros Colaboradores rigiéndonos por las normas establecidas en la legislación vigente de cada país y en los Reglamentos Internos de Seguridad y salud, facilitando las condiciones laborales y conocimientos para la ejecución de las labores.

La imagen de nuestros colaboradores refleja la imagen de ISEG. Es por esta razón que cuidamos con esmero nuestra apariencia y nuestra higiene personal, no solo en beneficio propio, sino también para salvaguardar la salud de nuestros valiosos clientes.

Es obligatorio para todos nuestros colaboradores mantener su vestimenta o uniforme limpios y en óptimas condiciones de uso en todo momento.

Adicionalmente, es responsabilidad de cada uno de los colaboradores de ISEG dedicar su máximo esfuerzo a la preservación de la imagen y la reputación de la compañía en todas sus interacciones profesionales. Por lo tanto, cada vez que se identifiquen como colaboradores de ISEG, ya sea por iniciativa propia o en cualquier plataforma social (internet, redes sociales, chats, correos electrónicos, etc.), deben garantizar el adecuado y respetuoso uso de la imagen de ISEG y el acatamiento de los valores consagrados en este código.

ISEG se compromete a brindar un ambiente libre de alcohol, tabaco y drogas.

No se permite a los Colaboradores de ISEG vender, poseer, comprar, transferir, o estar bajo la influencia de drogas y/o alcohol en las instalaciones o vehículos de la Compañía, durante las horas de trabajo.

Respeto a los derechos laborales

Cada miembro del equipo posee una responsabilidad personal y exclusiva, atribuida en función de su posición en la empresa, y, a cambio de su labor, tiene el derecho a recibir una compensación económica.

En ISEG reconocemos y respetamos el derecho de todos los colaboradores a unirse a asociaciones de manera libre, siempre en concordancia con las leyes vigentes de cada país y cumpliendo con las responsabilidades derivadas de su cargo.

Todas las compañías que forman parte de ISEG Corp se comprometen a cumplir rigurosamente con las leyes laborales relativas a la prohibición del trabajo infantil vigentes en cada país.



Información confidencial y personal de trabajadores

Apreciamos el respeto mutuo y la privacidad de nuestros colaboradores. Toda la información relacionada con datos personales o la relación laboral se mantiene en estricta confidencialidad, tanto mientras estén en ISEG como después de finalizada su vinculación con la empresa.

Relaciones personales

ISEG, valoramos el respeto y la confianza como pilares fundamentales en las relaciones entre nuestros colaboradores. Entendemos que las relaciones personales o emocionales entre colaboradores, así como entre colaboradores y clientes, y cualquier persona que comparta la misma unidad de trabajo, pueden dar lugar a situaciones en las que la imparcialidad pueda estar en riesgo. Por esta razón, es esencial que se notifiquen adecuadamente estas situaciones a su jefe directo para garantizar la búsqueda de soluciones que beneficien a todas las partes involucradas.

Además, en ISEG, se prohíbe que cualquier colaborador tenga autoridad sobre familiares directos.

■ Relación con nuestros clientes

“Devoción por el cliente: hacemos nuestras sus necesidades, siempre disponibles y construimos relaciones que perduran.”

Relación con los clientes

En ISEG, lo que nos mueve cada día es la plena satisfacción de nuestros clientes. Es por ello que buscamos entregarles un servicio de excelencia, basado en el respeto y la honestidad. Cumpliendo los siguientes conceptos:

- **Profesionalismo:** Nos comprometemos a mantener un alto nivel de profesionalismo en todas las interacciones con los clientes. Esto incluye tratar a los clientes con respeto, cortesía y empatía.
- **Confidencialidad:** Se garantiza que la información que ISEG posea, derivada de sus relaciones con sus clientes, quede debidamente amparada por la legislación sobre protección de datos personales.
- **Calidad del servicio:** Nos comprometemos a proporcionar servicios de alta calidad que cumplan con los estándares acordados y las expectativas del cliente. Esto incluye la disponibilidad, la inmediatez en la respuesta y la resolución eficiente de problemas.

- **Transparencia:** Somos transparentes en la comunicación con los clientes. Esto implica proporcionar información precisa y completa sobre los servicios, costos, incidencias u otros.
- **Integridad:** Garantizamos actuar con integridad en todas las transacciones y relaciones con los clientes. Esto incluye no realizar prácticas comerciales deshonestas, como el fraude o el soborno.
- **Resolución de conflictos:** Disposición para analizar de manera justa, eficiente y tomar medidas correctivas cuando sea necesario.

■ ■ Relación con nuestros proveedores

Recepción de regalos, gratificaciones y eventos

La recepción de regalos procedentes de proveedores puede generar obligaciones posteriores para quienes los reciben, por lo tanto, es política de ISEG no recibir regalos, obsequios o incentivos.

Los regalos recepcionados serán devueltos al proveedor agradeciendo y reforzando que la política de ISEG es no recibir regalos, siempre que estos no sean del tipo promocional (Merchandising) y/o productos personalizados sin valor comercial, los cuales pueden ser recepcionados por el destinatario, previa comunicación a la jefatura directa.



Ningún Colaborador puede tampoco recibir beneficios de ningún tipo (por ejemplo: comisiones, pagos, donaciones, regalos, etc.) provenientes de proveedores bajo ningún concepto.

En consecuencia, no está permitido solicitar ni alentar beneficios que provengan de actuales o potenciales proveedores. Nuestros Colaboradores son responsables de cumplir con la Política de Abastecimiento, al momento de recibir una atención por parte de un proveedor actual o potencial deben informarlo a su supervisor inmediato.

En el caso que los proveedores ofrezcan o entreguen invitaciones (entradas) a algún espectáculo particular, el Colaborador debe negarse respetuosamente a recibirlo, haciéndole saber sobre las políticas de la empresa a este respecto (Ejemplos: espectáculos musicales, deportivos, culturales).

Sólo se podrá aceptar invitaciones cuando la asistencia esté en concordancia con intereses de la Compañía y cuente con la aprobación del Country Manager, Gerencia de GH, Directora Corporativo de GH y Sostenibilidad o el CEO Corporativo de ISEG. Por regla general y cuando lo amerite, si el Colaborador recibe una invitación para participar de alguna capacitación, conferencia, seminario, almuerzo o cena, debe solicitar la autorización al Country Manager, quien deberá validar que esta actividad tenga real utilidad para la organización y no genere ningún tipo de compromiso posterior con el proveedor.

Si rechazar un regalo puede ofender o arriesgar una relación de negocios, la situación debe exponerse ante el COMEX quienes se pronunciarán sobre la mejor alternativa de acción.

No se recibirán:

1. Entradas para los espectáculos organizados por los patrocinadores.
2. Comisiones en forma de dinero en efectivo o mercaderías.
3. Viajes pagados por los proveedores.
4. Intercambio de favores.

En todos los casos se debe agradecer al proveedor y se debe reforzar que la política y Código de Ética no permiten recibir beneficios de ningún tipo.



Trato equitativo y justo a proveedores

La decisión de optar por un proveedor de bienes o servicios por sobre otro, está determinada por la proyección de los mejores resultados para ISEG y los procesos establecidos por Logística. En la selección de nuestros proveedores se prioriza siempre la integridad y reputación comercial de los mismos, la relación precio-calidad, y el cumplimiento de las fechas de entrega, entre otras condiciones que defina la empresa. En ISEG no tomamos ventaja de nuestros proveedores, ni empleamos la influencia comercial de nuestra Compañía, en perjuicio de los mismos. La relación con proveedores, contratistas y aliados estratégicos se basará en el respeto mutuo, la objetividad y la honestidad. En ISEG, todas las transacciones con proveedores se rigen por lo establecido en los contratos vigentes y siempre sobre la base del marco legal, protegiendo la información comercial que ellos nos proporcionen.

Conflicto de Interés con proveedores

Como Compañía dependemos de la confianza de nuestros clientes, proveedores, accionistas, siendo los casos de conflictos de interés, riesgos potenciales a nuestra reputación. Nuestro deber es el de informar toda situación que sea, parezca, o pudiese convertirse en un potencial conflicto entre los propios intereses y los de la Compañía. No se deberá tomar parte en ninguna decisión comercial cuando pudiera presentarse un conflicto de interés.



En caso de que el Colaborador tenga dudas acerca de una relación con algún proveedor en particular, debe exponer la mencionada situación ante el superior inmediato.

Cumplimiento de condiciones laborales, de salud y seguridad, por parte de proveedores.

Buscaremos elegir a aquellos proveedores que tengan buena reputación en el mercado, no sólo en el ámbito comercial sino además en temas acerca de la relación con sus trabajadores. Además, procuraremos apoyar a nuestros proveedores para que cumplan con todos los requisitos legales de salud y seguridad con sus trabajadores.

Respeto a la Sociedad y Medio Ambiente

Reconocemos que nuestras operaciones empresariales influyen en las comunidades y el entorno natural, y, como resultado, asumimos la responsabilidad de asegurar la coexistencia armoniosa con nuestros entornos.

Creamos oportunidades laborales formales para la sociedad en donde las personas pueden desarrollarse personal y profesionalmente. Además, fomentamos la participación social activa a través de voluntariados.

Nuestra organización está en continua búsqueda de maneras más sostenibles para operar teniendo un menor impacto ambiental.

PROCEDIMIENTO, CANAL DE DENUNCIAS Y SANCIONES

La imagen de ISEG como empresa depende de cómo los directores, gerentes y trabajadores se comporten en el desarrollo de sus funciones, así como fuera del contexto laboral; comprendiendo que una conducta aceptable y correcta es inherente al actuar de cada persona, no solo dentro de la organización.

Sin embargo, tomar decisiones correctas no suele ser una tarea fácil; en ocasiones, estamos sometidos a la presión o la incertidumbre respecto a qué hacer; es por ello que ante una decisión difícil podríamos hacernos las siguientes preguntas:

¿La acción o decisión que estoy por realizar o tomar es legal?

¿La acción o decisión que estoy por realizar o tomar cumplen con los valores y lo dispuesto en el Código de ética de ISEG?

¿La acción o decisión que estoy por realizar o tomar está libre de conflicto personal o de interés?

¿La acción o decisión que estoy por realizar o tomar es un buen ejemplo para los demás?

¿La acción o decisión que estoy por realizar o tomar me hará sentir cómodo si fuera publicado en los medios de comunicación y/o redes sociales?

Si la respuesta a una de estas preguntas es NO, debemos suspender la acción o decisión que está por realizar o tomar y solicitar apoyo de su jefe inmediato; si la respuesta sigue siendo NO, podemos recurrir al Comité ejecutivo. Asimismo, si recibimos una orden por parte de un director, gerente, trabajador o si observamos que alguna acción o decisión realizada que genera una desviación al presente documento, debe ser reportado a través de los canales establecidos por ISEG.

■ Procedimiento de denuncia

Se puede hacer los siguientes tipos de denuncia:

- Conflicto de interés
- Corrupción privada
- Apropiación o abuso de los recursos de la Compañía
- Información confidencial
- Alteración de registros, reportes o documentos de la Compañía
- Incumplimiento legal
- Recursos humanos
- Incumplimiento de políticas o procedimientos
- Otras actividades no éticas
- Corrupción Pública
- Lavado de activos
- Financiamiento del terrorismo
- Hostigamiento sexual
- Hostigamiento laboral

La investigación y resolución de los casos que se denuncien serán de responsabilidad de las áreas que según el caso corresponda: Gestión Humana Corporativa y aquellas denuncias que impliquen una mayor complejidad, serán sometidas al Comité ejecutivo de cada país.

¿Son seguros?

Nos comprometemos a proveer a nuestra gente y a terceros en general, una manera segura de reportar comportamientos inadecuados, violaciones reales o sospechas de violación de las leyes aplicables, reglas y regulaciones del Código de ética.

Las denuncias serán tratadas con total confidencialidad y podrán ser realizadas de manera anónima. Sin embargo, alentamos a nuestros Colaboradores a asumir la responsabilidad de forma de garantizar la seriedad de la denuncia y su seguimiento eficaz.

Toda represalia contra un Colaborador que presente un problema con honestidad constituye una violación al Código de ética. Asimismo, se considerará como violación del documento la acusación falsa con conocimiento, el engaño a los investigadores o la negación a cooperar en una investigación relacionada con una falta al Código de ética.

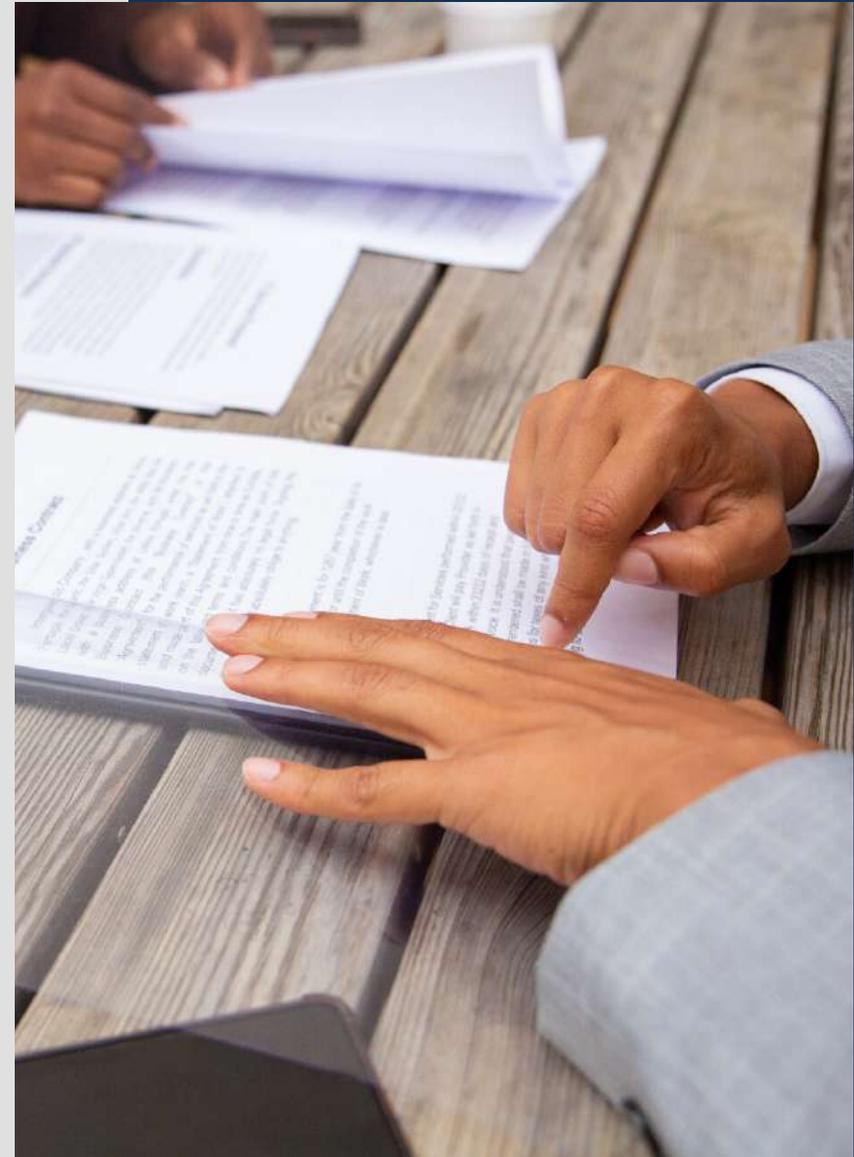
No se tolerarán represalias contra aquellas personas que efectúen denuncias de buena voluntad, aún en aquellos casos en que pueda comprobarse que estaban en un error. Los mismos canales de denuncia presentados podrán ser utilizados para notificar estos casos de represalia.

Seguimiento de denuncias

- **Recepción y clasificación de la denuncia:** Gestión Humana determina el curso a seguir, incluyendo la asignación de un equipo de investigación para estudiar la situación denunciada de acuerdo a su naturaleza. Si la denuncia es de alta gravedad se informa al Comité de Ejecutivo al país que corresponda.
- **Investigación:** La situación denunciada es investigada.
- **Resolución:** Se realiza un informe con los resultados obtenidos de la investigación.

Anexo de Políticas Corporativas actuales relacionadas con el contenido del Código de Ética

1. Política de Gestión Humana
2. Política de Abastecimiento
3. Reglamentos Internos de cada empresa.
4. Políticas o cláusulas contenidas en los Contratos de Trabajo.
5. Política de Seguridad de Innovación y Tecnología.
6. Política de Sostenibilidad



■ Canal de denuncias:

ISEG ha implementado canales formales de denuncia, donde el Colaborador puede acudir en caso de dudas o de detectar incumplimientos a lo detallado en este documento, garantizando la confidencialidad en la recepción de las situaciones informadas.

Los canales de denuncia fueron diseñados para presentar situaciones que pueden “parecer” o “ser” violaciones al Código o a las políticas de ISEG.

■ Correo electrónico:

PERU: etica@pe.isegcorp.com

CHILE: etica@cl.isegcorp.com

MÉXICO: etica@mx.isegcorp.com

ECUADOR: etica@ec.isegcorp.com

■ Página web: <https://isegcorp.com> (línea ética)

■ Entrevista personal: Reuniones personalizadas confidenciales, solicitadas a las áreas de Gestión Humana.

■ Incumplimiento del código y sus medidas disciplinarias

La violación de lo establecido en el presente documento, reglamentos y políticas, podrá resultar en acciones correctivas y/o incluso la terminación anticipada del contrato según las normas laborales vigentes, el cobro de daños y perjuicios y/o la presentación de cargos legales.

En los casos que corresponda se reportará a las autoridades para que éstas actúen debidamente.