

Código de Ética LLASO

Versión	Elaborado por	Fecha	Cambios Introducidos
1.0.0	LLASO, S.A.	11/03/2024	Versión inicial del documento

11 de marzo de 2024

Introducción

LLASO se dedica a brindar servicios de consultoría con los más altos estándares de ética y profesionalidad. Este **Código de Ética** establece los principios y valores que guían la conducta de todos los directores, accionistas, colaboradores, proveedores, subcontratistas, aliados estratégicos y demás grupos de interés relacionados con la empresa.

El **Código de Ética** es la herramienta fundamental que garantiza que todos los miembros y partes relacionadas de la empresa actúen de manera ética y responsable. El código se basa en los siguientes principios son las cuales nos basamos:

- **Integridad:** Actuar con honestidad, transparencia y rectitud en todas nuestras acciones.
- **Responsabilidad:** Asumir las consecuencias de nuestras decisiones y acciones.
- **Respeto:** Tratar a todas las personas con dignidad y consideración.
- **Justicia:** Actuar de manera justa y equitativa en todas nuestras relaciones.
- **Sostenibilidad:** Proteger el medio ambiente y promover el desarrollo sostenible.

I. Premisas Básicas

En un contexto donde la sociedad exige cada vez más transparencia y responsabilidad, las empresas se ven en la necesidad de establecer un marco ético sólido que guíe su actuar. Clientes, directores, socios de negocio, empleados y el público en general buscan establecer relaciones con organizaciones que desde el inicio definan claramente sus valores y principios.

Este Código de Ética se convierte en herramienta fundamental para construir confianza y fortalecer el sentido de comunidad dentro de nuestra empresa. Al establecer este marco de referencia común, se crea el sentimiento de pertenencia con valores con una misión compartida.

Sin embargo, la ética no se limita a la creación de documentos. El verdadero compromiso se refleja en el cumplimiento de la legislación aplicable, el pacto social, estatutos y reglamentos. Los propietarios y accionistas de la empresa deben convertirse en garantes de este cumplimiento por parte de los directores y la administración.

La elaboración del Código de Ética involucra un proceso **participativo e inclusivo** donde participan todos los colaboradores de la organización. Esto no solo le dará al código un **mayor significado y aceptación**, sino que también permitirá abarcar una **amplia gama de temas** relevantes para la empresa. **Además, es fundamental consultar con todas las partes interesadas**, incluyendo clientes, directores, asociados, proveedores y otras partes relacionadas. De esta manera, se podrá crear un Código de Ética **completo y adaptable** a las diferentes situaciones que la empresa pueda enfrentar.

II. ¿Qué busca?

LLASO se enorgullece de ser una empresa ética, responsable y sostenible, lo cual es un pilar fundamental de nuestra cultura y nos permite construir relaciones de confianza con todos nuestros stakeholders.

Es por eso que buscamos una serie de valores y principios que quíen la conducta de todos los grupos relacionados con la empresa.

- Establecer un marco claro y preciso sobre los comportamientos aceptables en LLASO.
- Promover una cultura de ética, responsable y sostenible en todos los niveles de la empresa.
- Brindar una guía para la toma de decisiones basada en principios éticos.
- Fortalecer la confianza y el respeto entre sus directivos, colaboradores, asociados, clientes y la sociedad en general.
- Demostrar la madurez y el compromiso de LLASO con la ética empresarial.

La adhesión a este Código de Ética es voluntaria. Sin embargo, las partes interesadas se comprometen a:

- Realizar los cambios necesarios para la adopción plena del Código.
- Cumplir fielmente con los principios y valores establecidos en el Código.
- Realizar un proceso interno de autoevaluación anual para determinar el grado de implementación del Código.

III. ¿A quién se aplica el Código de Ética?

El Código de Ética de LLASO rige la conducta de **todos** los grupos de interés relacionados con la empresa, incluyendo:

- **Directivos y accionistas:** Miembros de Juntas Directivas y dueños con participación accionista de la empresa.
- **Colaboradores:** Todos los gerentes, ejecutivos, personal a tiempo completo o parcial, permanente o temporal, personas bajo contrato y por servicios profesionales.
- **Proveedores:** Empresas y personas que suministran bienes o servicios a la empresa.
- **Subcontratistas/Consultores/Aliados estratégicos:** Empresas o personas que prestan servicios a la empresa a través de un contrato con un proveedor.

IV. Objetivos

- Promover una cultura de ética, responsable y sostenible en todos los niveles de la organización.
- Establecer un marco claro y preciso sobre los comportamientos aceptables en la empresa.
- Brindar una guía para la toma de decisiones basada en principios éticos.
- Fortalecer la confianza y el respeto entre los directores, colaboradores, clientes y demás grupos de interés.
- Demostrar la madurez y el compromiso de LLASO con la ética empresarial.

V. Principios fundamentales

- a. Honestidad e integridad
 - Mantener la sinceridad y la honestidad en todas las relaciones profesionales y comerciales es fundamental.
 - Es importante ser veraz y digno de confianza en relación con los productos y servicios que ofrece la organización.
- b. No tolerancia a la corrupción pública y privada
 - Seguir la ética y el gobierno corporativo como guía moral para prevenir la corrupción.
 - No participar en el ofrecimiento, pago o aceptación de sobornos en ningún caso.
- c. Comportamiento profesional y empresarial del más alto nivel
 - Cumplir tanto en sentido como la normativa de las leyes pertinentes.
 - Esforzarse por cumplir no solo con lo que está permitido legalmente, sino también con lo que es éticamente correcto.
- d. Competencia y calidad
 - Ofrecer al cliente o usuario las habilidades, capacidades, herramientas, productos y servicios adecuados para satisfacer sus necesidades.
 - Reconocer que tanto el público en general como los clientes esperan que el producto o servicio cumpla con los más altos estándares profesionales.
- e. Confidencialidad
 - Respetar y ser cuidadosos con la confidencialidad.
 - No utilizar la información de manera inapropiada para obtener beneficios personales o para terceros, ya sea de clientes, de la organización o de los colaboradores y sus directores.
- f. Prácticas de negocios leales
 - Comprometerse con prácticas comerciales justas
 - Respetar a los competidores, evitando cualquier tipo de competencia desleal en el mercado.
- g. Responsabilidad con la sociedad
 - Reconocer y valorar la influencia que la organización tiene en su entorno.

- Tomar en consideración el papel de la organización en la sociedad y evitar causar daños intencionalmente.
- h. Respeto y trato justo
- Tratar a todos de manera respetuosa, cortés, justa y sin discriminación.
 - Mantener una conducta ética y respaldar políticas que fomenten la igualdad de oportunidades para todos.
- i. Responsabilidad y la toma de decisiones
- Guiar con el ejemplo, basándose en principios éticos.
- j. Deber de denuncia
- Reportar cualquier conducta contraria a la ética, mal uso, fraude, abuso o corrupción por parte de cualquier colaborador, directivo, proveedor, consultor, asociado o aliado estratégico, sin dejar de cumplir con la ley aplicable.
- VI. ¿Qué se espera que hagan siempre y como mínimo, los dueños de la organización?**

Además de cumplir fielmente con la legislación aplicable, el pacto social, los estatutos y reglamentos, los propietarios de LLASO deben:

- Utilizar la organización como un instrumento para la creación de oportunidades, asegurando que el objetivo de obtener ganancias sea compatible con el desarrollo ambiental sostenible, y garantizando que todas las actividades de la organización se realicen de manera ética y responsable.
- Considerar a la organización como una entidad con una visión a mediano y largo plazo, evitando comprometer su continuidad por intereses de enriquecimiento a corto plazo.
- Apoyar y exigir la constante actualización y efectiva aplicación del Código de Ética.
- Ejercer su derecho de voto de manera informada y responsable, siempre exigiendo un comportamiento ético por parte de la organización.
- Designar directores y administradores que cumplan con los requisitos establecidos, que cuenten con la preparación y experiencia adecuadas, y que desempeñen sus funciones de manera profesional, responsable y ética.
- Buscar un equilibrio justo entre el capital y el trabajo, asegurando que los colaboradores y consultores asociados reciban una compensación justa por su trabajo.

VII. ¿Qué se espera que hagan siempre y cómo mínimo, los directores y administradores de LLASO?

En adición al cumplimiento fiel de la legislación aplicable, el pacto social, los estatutos y reglamentos, los directores y administradores de la organización deben:

1. Realizar todas sus actividades de manera profesional, ética y responsable.
2. Cumplir y hacer cumplir el Código de Ética, difundirlo ampliamente y establecer mecanismos para evitar represalias contra quienes denuncien incumplimientos al Código de Ética, garantizando su efectiva aplicación.

- La Junta Directiva debe liderar con el ejemplo, desarrollar, aplicar y difundir el Código de Ética a todos los colaboradores y grupos de interés, proponiendo su actualización periódica al menos cada dos años.
 - También debe establecer un programa formal y estructurado, con recursos adecuados, para asesorar en materia de ética y coordinar el entrenamiento y las actividades relacionadas.
3. Designar a una persona, como un Jefe de Ética, y al Comité de Ética, con suficiente autoridad en la organización para aplicar y corregir los incumplimientos del código.
 - La Junta Directiva puede delegar estas funciones en un funcionario o funcionarios de la organización, dependiendo del tamaño y las necesidades de la misma.
 - El Jefe de Ética será el encargado de comunicar regularmente los principios éticos, promover una conducta ética y evaluar anualmente la efectividad del programa de ética, proporcionando un informe escrito a la Junta Directiva. Esta evaluación debe incluir, entre otros elementos, una encuesta anual sobre ética realizada de forma anónima a todos los colaboradores, así como las denuncias de conductas contrarias a la ética reportadas por cualquier persona utilizando los mecanismos establecidos por la organización. Tanto el Jefe de Ética como los miembros del comité deben contar con la autoridad moral y reglamentaria, así como la autonomía necesaria, para desempeñar sus funciones plenamente y con total libertad.
 4. Informar a los accionistas de manera veraz, completa y oportuna sobre la situación actual y las perspectivas futuras de la organización.
 5. Cumplir y hacer cumplir los principios contables aplicables a la organización, y establecer sistemas internos y externos para la gestión del riesgo de acuerdo con las características de la organización.
 6. Mantener y llevar registros honestos y precisos de la organización, que permitan obtener información y tomar decisiones fundamentadas.
 7. Proporcionar a los auditores externos de la organización toda la información necesaria para realizar su trabajo.
 8. Anteponer los intereses de la organización a los propios al actuar en su nombre y representación.
 9. Los miembros de la Junta Directiva no deben:
 - Solicitar, inducir o intervenir en la gestión administrativa para obtener un beneficio personal, para su cónyuge, parientes o terceras personas.
 - Realizar acciones para agilizar, retardar, omitir, influir o inclinar trámites o decisiones administrativas con el fin de obtener un beneficio personal, para su cónyuge, parientes o terceras personas.
 - Interferir para que no se realice adecuadamente una acción de la administración o procurar un acto contrario a los deberes de la misma.
 - Utilizar información o datos reservados conocidos por razón de su cargo para beneficio propio o de terceros.

- Actuar directa o indirectamente en litigios en contra de la organización como apoderados, asesores, peritos o abogados, directamente o por medio de otra persona, o de terceros.
10. No utilizar los activos de la organización para beneficio personal.
 11. Notificar a la organización de manera veraz, completa y oportuna sobre cualquier evento o situación que represente o pueda representar un conflicto de interés, real o aparente, entre la organización y los intereses del director o administrativo, y abstenerse de intervenir en la resolución del conflicto.
 12. Garantizar que la remuneración sea transparente y controlable, asegurando que sea adecuada para su nivel de responsabilidad, desempeño y las características de la organización.
 13. Respetar la confidencialidad de la información no pública y de aquella a la que hayan accedido durante su desempeño en la organización, incluso después de finalizada su relación laboral.
 - La información no pública es aquella obtenida por el colaborador en el ejercicio de sus funciones y que no puede ser divulgada al público en general. Esto incluye información calificada como confidencial.
 - El uso indebido de información no pública implica no divulgar ni participar en transacciones financieras utilizando esa información sin autorización, ni permitir su uso en beneficio propio o de terceros, incluso sin obtener beneficios.
 14. Pagar las deudas de la organización de manera oportuna y correcta, sin demoras injustificadas, y realizar el cobro de las deudas pendientes con diligencia.
 15. Elaborar y mantener actualizado un Plan de Sucesión para los cargos clave dentro de la organización, garantizando la continuidad sin depender de la presencia de un director o administrador específico.
 16. Seleccionar a los colaboradores y subordinados basándose en su capacidad y buscando exclusivamente el interés de la organización.

Con relación a los proveedores, consultores, asociados, aliados estratégicos y subcontratistas de LLASO:

1. Mantener relaciones éticas y legales con los proveedores de bienes y servicios.
2. Seleccionar proveedores que respeten la dignidad humana y cumplan con las leyes, evitando acciones que puedan dañar la reputación de la organización.
 - La organización buscará colaborar únicamente con contratistas, como proveedores o suministradores, que sigan estándares éticos equivalentes a los de la organización.
3. Elegir proveedores basándose en la idoneidad de sus productos o servicios, así como en sus precios y calidad, sin aceptar ni ofrecer regalos o comisiones, en efectivo o de cualquier tipo, que puedan distorsionar las normas de competencia libre en la producción de bienes y servicios.
4. Garantizar los productos y servicios de la organización y manejar de manera rápida y eficiente las reclamaciones de los consumidores y usuarios, buscando satisfacerlos más allá del cumplimiento de la legislación aplicable.

Con relación a los competidores y el mercado:

1. No aprovecharse de una posición dominante o privilegiada en el mercado.
2. Competir de manera honesta con otras organizaciones, colaborando para lograr un mercado libre basado en el respeto mutuo entre competidores y evitando prácticas comerciales desleales.
3. No atraer clientes de otros competidores mediante métodos poco éticos, o que vayan en contra de las leyes aplicables.

Con relación a los colaboradores:

1. Tratar a todos los colaboradores con dignidad, respeto y equidad, considerando sus diversas sensibilidades culturales.
2. No discriminar a los colaboradores por motivos de raza, religión, edad, nacionalidad, sexo u otra condición personal o social. Se debe reconocer y fomentar el mérito y la capacidad.
 - Para evitar influencias en la selección, nombramiento y designación de personal, el proceso de contratación de la organización incluirá obligatoriamente un sistema de selección basado en concursos de mérito u oposición, cuya aplicación y efectividad serán supervisadas por la Junta Directiva o la persona designada por esta.
3. Prohibir cualquier forma de violencia, acoso o abuso en la organización.
4. Respetar los derechos de asociación, afiliación a sindicatos y negociación colectiva.
5. Fomentar el desarrollo profesional, la formación y la promoción de los colaboradores.
6. Vincular la remuneración y promoción de los colaboradores con su mérito y capacidad.
7. Garantizar la salud y seguridad en el trabajo, implementando medidas razonables para minimizar los riesgos laborales.
8. Promover el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar de los colaboradores, evitando el trabajo forzoso.
9. Facilitar la integración laboral de personas con discapacidad, eliminando barreras para su inclusión.
10. Incentivar la participación de los empleados en programas de acción social de la organización.

Con relación a la sociedad:

1. Respetar y promover los derechos humanos y las instituciones democráticas siempre que sea posible.
2. Mantener relaciones lícitas y respetuosas con las autoridades públicas e instituciones, evitando aceptar o dar regalos o comisiones en efectivo u otro tipo.
 - Según la legislación aplicable, los colaboradores no deben solicitar ni aceptar regalos que se otorguen debido a su posición en la organización, o como pago por acciones que beneficien a personas u organizaciones que hayan intentado o estén intentando establecer una relación contractual o financiera con la organización y cuyos intereses puedan verse afectados por el cumplimiento o incumplimiento de las funciones del colaborador.
 - Se permite recibir regalos de valor simbólico, como placas, certificados, trofeos o premios, siempre que no superen un valor de B/.100.00.

3. Realizar contribuciones a partidos políticos o instituciones públicas únicamente conforme a la legislación aplicable y garantizando la transparencia. Estas contribuciones no deben ser desproporcionadas ni dar la impresión de querer influir en la política estatal.
4. Colaborar con entidades públicas, no gubernamentales y organizaciones dedicadas a mejorar la atención social para personas desfavorecidas.
5. Colaborar con centros de enseñanza y universidades para apoyar en mejorar y fortalecer la educación técnica e investigativa de sus estudiantes.

VIII. Cumplimiento y sanciones

La organización tiene una política de tolerancia cero ante cualquier violación del Código de Ética. Cualquier infracción será investigada y se tomarán las medidas adecuadas. Todos los colaboradores deben ser ejemplos en el cumplimiento del Código de Ética. Es fundamental que los colaboradores comuniquen abierta y voluntariamente situaciones o inquietudes sin temor a represalias, para garantizar la correcta implementación del Código de Ética.

Cualquier colaborador que conozca una violación de los principios del Código de Ética debe informarlo de inmediato a su supervisor, al jefe de ética o a cualquier miembro del Comité de Ética. No se permitirá ninguna represalia contra personas que informen violaciones al Código de Ética. Todos los colaboradores están comprometidos a cooperar con las investigaciones éticas internas.

La información sobre los casos informados recibirá una respuesta oportuna, profesional y confidencial.

IX. Distribución del Código

El Código de Ética será entregado en formato impreso a todos los colaboradores de la organización, y se registrará su conocimiento y compromiso de cumplimiento.

El Código de Ética de la firma está disponible para consulta en el sitio web de LLASO (www.llaso.com), asegurando así su acceso a todos los interesados.

Se requerirá que todos los colaboradores y directores lean el Código de Ética, ya que se les enviará una Declaración de Cumplimiento de este.