



CÓDIGO ÉTICO

PLUZ ENERGÍA PERÚ

APROBADO EN SESIÓN DE DIRECTORIO CON
FECHA 25 DE JUNIO DE 2025



CONTENIDO

1. Introducción

- 1.1 Presentación del Código Ético
- 1.2 Nuestros Valores
- 1.3 Diálogo transparente con las partes interesadas
- 1.4 Comportamientos no éticos
- 1.5 El valor de la reputación y de los deberes fiduciarios
- 1.6 El valor de la reciprocidad
- 1.7 Validez y aplicación del Código Ético

2. Compromiso del Directorio

- 2.1 Liderazgo ético y ejemplo personal
- 2.2 Responsabilidades fiduciarias y deberes de los directores
- 2.3 Gobernanza y supervisión ética

3. Principios generales

- 3.1 Integridad personal y profesional
- 3.2 Honestidad y transparencia
- 3.3 Imparcialidad y no discriminación
- 3.4 Conducta correcta en caso de conflictos de interés
- 3.5 Confidencialidad y protección de datos
- 3.6 Equidad y respeto a las personas
- 3.7 Diligencia y precisión en las actividades
- 3.8 Calidad de los servicios y productos
- 3.9 Competencia leal
- 3.10 Responsabilidad social y ambiental
- 3.11 Protección del medio ambiente
- 3.12 Compromiso con la sostenibilidad
- 3.13 Relaciones con las partes interesadas

4. Criterios de conducta

- 4.1 Relaciones internas
- 4.2 Relaciones con accionistas e inversionistas
- 4.3 Relaciones con los demás interlocutores
- 4.4 Relaciones con clientes
- 4.5 Relaciones con proveedores y socios comerciales
- 4.6 Relaciones con la comunidad y el entorno

5. Implementación y supervisión del Código Ético

- 5.1 Tareas del Directorio relacionadas con el Código Ético
- 5.2 Principales funciones del Oficial de Cumplimiento y del Comité de Ética
- 5.3 Comunicación y formación interna
- 5.4 Manejo de violaciones al Código Ético
- 5.5 Informe de sostenibilidad
- 5.6 Funciones de la gerencia encargada de la sostenibilidad
- 5.7 Revisión y actualización del Código Ético

6. Mecanismos de denuncia y protección

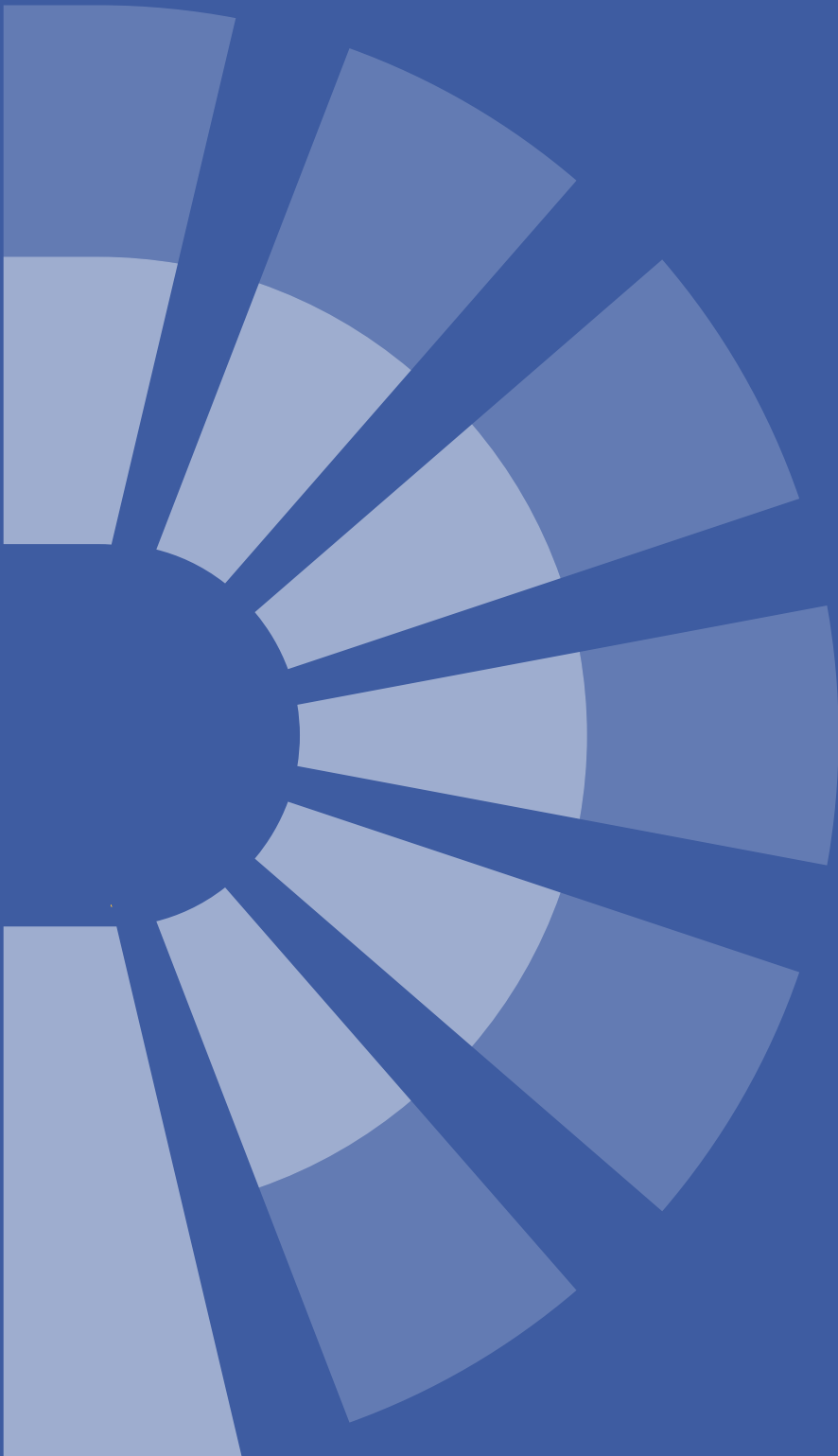
- 6.1 Canales de denuncia ética
- 6.2 Protección contra represalias
- 6.3 Procesos de investigación y resolución

7. Oficial de Cumplimiento

- 7.1 Roles del Oficial de Cumplimiento relacionado al canal ético
- 7.2 Relación con otras áreas

8. Comité de Ética

- 8.1 Creación y funciones del Comité de Ética
- 8.2 Composición y responsabilidades
- 8.3 Relación con el canal ético
- 8.4 Coordinación con otras áreas



01 **Introducción**

1.1 Presentación del Código Ético

Este Código Ético (en adelante, el Código) tiene como objetivo establecer los principios y valores que guían las conductas y comportamientos de todos los colaboradores, directivos y partes interesadas de Pluz Energía Perú S.A.A. (en adelante, la “Compañía”). Su propósito es asegurar que todas las operaciones se realicen bajo los más altos estándares de integridad, transparencia y responsabilidad, promoviendo relaciones de confianza con clientes, accionistas, proveedores, empleados, comunidades y otras partes interesadas.

Además, el código tiene como finalidad:

- Garantizar el Cumplimiento Normativo:** Estableciendo las bases para cumplir con las leyes, regulaciones y estándares aplicables.
- Fomentar una Cultura Ética:** Promoviendo una cultura organizacional basada en valores sólidos que faciliten el desarrollo sostenible y responsable.
- Fortalecer la Reputación Corporativa:** Protegiendo y promoviendo la confianza en la Compañía y sus operaciones.
- Impulsar la Excelencia Operativa:** Asegurando que cada actividad en la cadena de valor se realice con eficiencia, calidad y responsabilidad social.

Este Código es parte integral de la estrategia corporativa de la Compañía y se alinea con su Propósito, Visión y Misión:

Propósito

“Transformamos vidas proporcionando energía y soluciones eficientes que impulsan el desarrollo sostenible”.

Visión

“Ser la mejor empresa de energía eléctrica de América Latina, líderes en satisfacción de los clientes y calidad de servicio”.

Misión

“Brindamos un servicio eléctrico de calidad, confiable y seguro, que impulsa el desarrollo sostenible del país”.

1.2 Nuestros Valores

El comportamiento de todos los miembros de la Compañía se fundamenta en los siguientes valores corporativos, que orientan nuestras operaciones y relaciones con los grupos de interés:

- **Integridad:** Actuamos siempre con ética, responsabilidad y total transparencia.
- **Seguridad:** Cuidamos la vida y la salud de las personas, fomentando la prevención y creando espacios de trabajo seguros.
- **Orientación al Cliente:** Colocamos al cliente en el centro de nuestras decisiones y trabajamos para mejorar su calidad de vida a través de servicios eficientes y confiables.
- **Colaboración:** Fomentamos el trabajo en equipo, reconociendo que el éxito es fruto del esfuerzo conjunto y el compromiso de cada persona.
- **Responsabilidad:** Cumplimos con los compromisos asumidos, reflejando nuestro sentido de responsabilidad hacia la sociedad y el medio ambiente.
- **Excelencia:** Nos esforzamos por alcanzar altos estándares de calidad, impulsando la mejora continua y la innovación en todos nuestros procesos.

1.3 Diálogo transparente con las partes interesadas

La Compañía se compromete a mantener y fortalecer una relación de confianza con sus partes interesadas, incluyendo:

- Clientes y Consumidores
- Accionistas e Inversionistas
- Proveedores y Socios Comerciales
- Autoridades Regulatorias y Gobierno
- Comunidades locales y Sociedad Civil
- Empleados y Contratistas

Esta comunicación abierta y honesta es esencial para garantizar relaciones sostenibles y beneficiosas para todas las partes. La Compañía se compromete a escuchar activamente y responder de manera responsable a las expectativas de sus partes interesadas.

1.4 Comportamientos no éticos

Se consideran comportamientos no éticos- entre otros- aquellos que:

- Comprometen la integridad y reputación de la Compañía.
- Promueven actos de corrupción, fraude o abuso de poder.
- Violentan la confianza entre la Compañía y sus grupos de interés.
- Generan beneficios personales indebidos a costa de la organización o sus partes interesadas.

Los comportamientos no éticos dañan la confianza y pueden tener consecuencias legales, reputacionales y financieras para la Compañía y sus colaboradores.

1.5 El valor de la reputación y de los deberes fiduciarios

La reputación corporativa es uno de los activos más valiosos de la Compañía, ya que:

- Facilita relaciones sostenibles con clientes y proveedores.
- Mejora la confianza de los inversionistas y entidades financieras.
- Atrae y retiene talento de alta calidad.
- Fortalece las relaciones con las comunidades y el entorno regulatorio.

Para proteger este activo, todos los miembros de la Compañía tienen deberes fiduciarios que incluyen:

Principios generales ¹

sobre las relaciones con las partes interesadas, que definen los valores fundamentales en las actividades de la Compañía;

Criterios de conducta

para cada tipo de parte interesada, que brindan directrices y normas que deben seguir los miembros de la Compañía para evitar comportamientos no éticos;

Mecanismos de actuación

que describen el sistema de control para garantizar el cumplimiento del Código Ético y su mejora continua.

1.6 El valor de la reciprocidad

El principio de reciprocidad es fundamental para construir relaciones justas y equilibradas con todas las partes interesadas. La Compañía espera que estos grupos actúen con la misma integridad y responsabilidad que se exige a sus propios colaboradores, creando un entorno de confianza y respeto mutuo.

1.7 Validez y aplicación del Código Ético

Este Código Ético es de aplicación obligatoria para:

- Miembros del Directorio y órganos de control.
- Directivos, empleados y colaboradores.
- Proveedores, socios comerciales y contratistas con relaciones continuas o temporales con la Compañía.

Adicionalmente, la Compañía requiere que sus proveedores y socios adopten una conducta alineada con los principios generales de este Código Ético.

¹ Los principios generales se inspiran en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 1948 y en la Convención Europea de Derechos Humanos de 1950

01
Introducción

02
Compromiso
del Directorio

03
Principios
generales

04
Criterios de
conducta

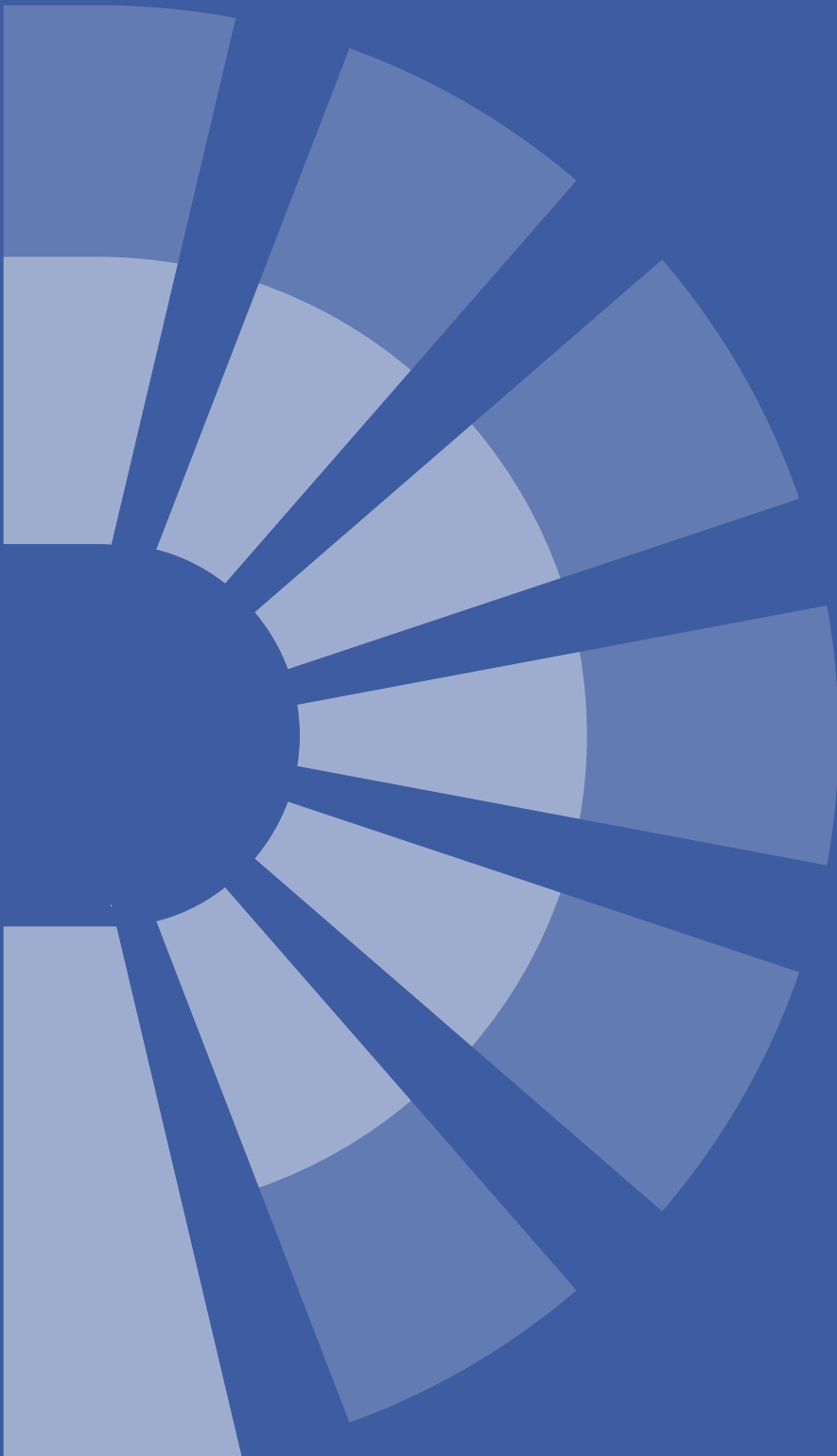
05
Implementación y
supervisión del Código Ético

06
Mecanismos de
denuncia y protección

07
Oficial de
Cumplimiento

08
Comité
de Ética





02 Compromiso del Directorio

2.1 Liderazgo ético y ejemplo personal

El Directorio de la Compañía asume su rol como líder ético de la organización, reconociendo que sus decisiones y acciones definen el estándar de conducta para todos los colaboradores y partes interesadas. Los directores se comprometen a:

- Actuar con integridad, honestidad y transparencia en todas sus interacciones, tanto internas como externas.
- Ser un ejemplo de comportamiento ético, fomentando una cultura corporativa basada en los valores de **Seguridad, Integridad, Colaboración, Orientación al Cliente, Responsabilidad y Excelencia**.
- Tomar decisiones informadas y responsables, priorizando siempre el interés colectivo sobre el individual.
- Crear un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso, donde se valoren las contribuciones de cada persona y se promueva el bienestar colectivo.
- Fortalecer la cultura ética promoviendo la formación continua y la sensibilización de todos los miembros de la organización respecto a los principios establecidos en este Código Ético.

Confidencialidad

Proteger la información confidencial de la Compañía, utilizando los datos de manera responsable y solo para los fines permitidos.

Compromiso con la Sostenibilidad

Integrar consideraciones ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en las decisiones estratégicas, promoviendo el desarrollo sostenible y el impacto positivo en las comunidades donde operamos.

Cumplimiento Normativo

Garantizar que todas las actividades se realicen en cumplimiento con las leyes y regulaciones aplicables, y en coherencia con los principios de buen gobierno corporativo.

2.2 Responsabilidades fiduciarias y deberes de los directores

Los miembros del Directorio reconocen que tienen responsabilidades fiduciarias hacia la Compañía, sus accionistas y otras partes interesadas. Esto implica:

Diligencia y Cuidado

Actuar siempre con el cuidado y la prudencia que se esperaría de una persona razonable en una posición similar, protegiendo los activos y recursos de la Compañía.

Lealtad y Transparencia

Priorizar los intereses de la Compañía y sus accionistas sobre los intereses personales, evitando situaciones de conflicto de interés y divulgando de forma transparente cualquier circunstancia que pudiera comprometer su objetividad.

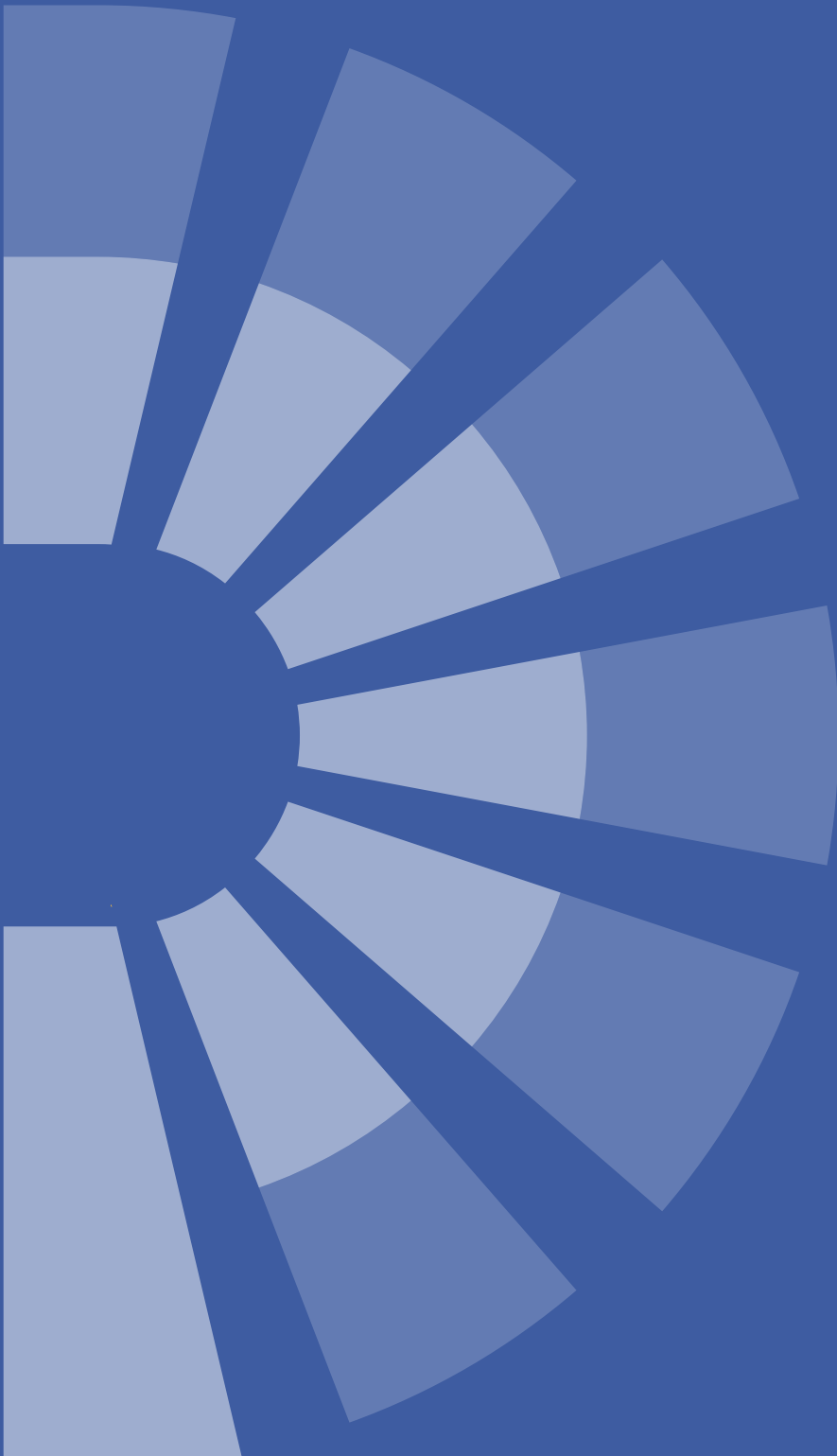
2.3 Gobernanza y supervisión ética

El Directorio es responsable de establecer y supervisar un sistema de gobernanza corporativa sólido y transparente, que garantice la rendición de cuentas y el desempeño ético de la Compañía. Para ello, se compromete a:

- **Definir y monitorear la cultura ética:** Promover una cultura organizacional que valore la ética como un pilar fundamental del éxito empresarial.
- **Fomentar la transparencia y la responsabilidad:** Establecer políticas claras para la toma de decisiones, gestión de riesgos y control interno, asegurando que las acciones de la Compañía sean justas, transparentes y responsables.
- **Evaluar y mejorar continuamente:** Revisar periódicamente el desempeño ético de la Compañía y tomar medidas correctivas para mejorar continuamente los estándares de comportamiento.
- **Apoyar al Oficial de Cumplimiento y al Comité de Ética:** Facilitar los recursos y la independencia necesarios para que estas funciones puedan cumplir efectivamente con su rol de supervisión y control.
- **Promover la participación y la inclusión:** Involucrar a todos los niveles de la organización en el cumplimiento de los principios éticos, fomentando un sentido de pertenencia y responsabilidad compartida.

El Directorio de la Compañía reafirma su postura de CERO TOLERANCIA hacia cualquier forma de corrupción, fraude, soborno, lavado de activos, financiamiento del terrorismo o conflictos de interés, y reitera su compromiso con el desarrollo sostenible, la transparencia y el respeto a los derechos humanos en todas sus operaciones.





03 Principios generales

La Compañía tiene el firme propósito de contribuir a la construcción de un mundo en el que la energía esté al servicio de la sociedad, promoviendo el desarrollo, el crecimiento y una mejor calidad de vida para todos. En consonancia con este compromiso, la Compañía ha integrado la sostenibilidad ambiental, social y económica, así como la innovación, en su cultura empresarial. Además, tiene implementado un sistema de desarrollo sostenible basado en la creación compartida de valor, tanto dentro como fuera de la organización. Este compromiso concreto respalda el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

3.1 Integridad personal y profesional

La Compañía se compromete a actuar siempre con integridad, asegurando que todas las decisiones y acciones reflejen altos estándares éticos y profesionales. Esto implica ser honesto, transparente y coherente en todas las interacciones, tanto internas como externas, y cumplir estrictamente con las leyes y regulaciones aplicables. La integridad es el fundamento de nuestra cultura corporativa y guía cada aspecto de nuestras operaciones. Asimismo, la Compañía garantiza entornos de trabajo seguros y saludables y actúa de manera proactiva para prevenir cualquier episodio de acoso y/o intimidación en el entorno laboral.

3.2 Honestidad y transparencia

La honestidad es un principio fundamental para construir relaciones sólidas y sostenibles. Todos los colaboradores deben actuar con franqueza y claridad, proporcionando información precisa, transparente, comprensible y completa a todas las partes interesadas. Las decisiones empresariales nunca deben basarse en información falsa, manipulada o incompleta, y se deben evitar conductas que puedan generar confusión o engaño. En ese sentido, la información proporcionada debe ser completa, transparente, comprensible y precisa.

Asimismo, no se toleran actos que induzcan a las personas a actuar contra la ley, el Código Ético y las políticas internas.

3.3 Imparcialidad y no discriminación

La Compañía promueve un entorno de trabajo inclusivo y libre de discriminación, donde cada persona es valorada por sus

habilidades, desempeño y contribuciones, sin importar su género, edad, etnia, religión, orientación sexual, discapacidad u otros factores personales. Las decisiones de contratación, promoción y desarrollo profesional se basarán únicamente en criterios objetivos y justos, libres de prejuicios. Cualquier forma de acoso, intimidación o discriminación será investigada y sancionada conforme a la normativa interna y legal vigente.

Asimismo, la Compañía implementa programas de sensibilización y capacitación para fomentar una cultura inclusiva y respetuosa entre todos los colaboradores.

3.4 Conducta correcta en caso de conflictos de interés

Los colaboradores deben evitar situaciones en las que sus intereses personales puedan interferir, o parecer interferir, con los intereses de la Compañía. Esto incluye evitar decisiones que puedan beneficiar a familiares o amigos en detrimento de la Compañía, usar información confidencial para beneficios personales directos o indirectos, o participar en actividades externas que puedan generar conflictos. En caso de duda, se debe consultar con un superior, con la gerencia de gestión de talento o con el área encargada para garantizar una conducta adecuada.

Debe de entenderse por conflicto de intereses cualquier situación, real o aparente, en la que un interés secundario (económico, financiero, político, familiar o de cualquier otro orden) de una persona de la Compañía interfiera o pueda interferir, con su capacidad de tomar decisiones imparciales en el mejor interés de la organización, o de cumplir con sus funciones y responsabilidades. Esto incluye, además, situaciones en las que representantes de clientes, proveedores o instituciones (públicas o privadas) actúen en sus relaciones con la Compañía de manera incompatible con los deberes fiduciarios vinculados a sus cargos.

En general, puede surgir cuando – por la razón que sea – el juicio y/o los intereses personales – directos o indirectos- o particulares de un colaborador están, o pudieran estar, en contraposición o en competencia con los intereses de la Compañía, o cuando una situación o interés particular está o podría estar por encima de los intereses de la Compañía.

El incumplimiento de estas disposiciones será objeto de sanciones conforme la normativa aplicable y las políticas internas de la Compañía.

3.5 Confidencialidad y protección de datos

La Compañía protege rigurosamente la confidencialidad de la información comercial, técnica, financiera, personal y de cualquier otra índole, bajo su custodia. Los colaboradores, proveedores, contratistas, socios comerciales, entre otros, deberán abstenerse de utilizar información confidencial con fines distintos a los propios de su actividad, evitando situaciones como el uso indebido de la información confidencial o la manipulación del mercado.

Los datos personales de empleados, clientes, proveedores, socios y demás partes interesadas, deben ser manejados de acuerdo con la ley de protección de datos personales, su Reglamento y demás normas conexas.

La Compañía adopta estándares rigurosos de seguridad y gestión de datos personales y garantiza el respeto de los derechos de los titulares de dichos datos personales, adoptando además políticas e instrucciones operativas para fortalecer la seguridad de aplicaciones. La privacidad desde el diseño forma parte de los procesos de digitalización, acompañada de la evaluación de impacto sobre la protección de datos personales, con especial atención a aquellos datos considerados sensibles.

El uso indebido, divulgación no autorizada o manejo negligente de información confidencial es considerado una falta grave y será sancionado conforme a las políticas internas y la legislación aplicable.

3.6 Equidad y respeto a las personas

La Compañía se compromete a tratar a todas las personas con dignidad y respeto, promoviendo relaciones laborales justas y equitativas. Esto incluye asegurar condiciones de trabajo seguras, respetar los derechos individuales y fomentar una cultura inclusiva y diversa. Las decisiones sobre empleo, compensación y promoción deben basarse en méritos objetivos, sin prejuicios o favoritismos.

La Compañía reconoce a sus colaboradores como el factor clave para prosperar en un entorno en constante transformación; por ello, protege y promueve el valor de las personas que forman parte de la Compañía fomentando el aprendizaje continuo y desarrollo profesional.

Asimismo, la Compañía garantiza que sus acciones respeten la dignidad y autonomía de las personas asegurando que las decisiones relacionadas con la organización del trabajo no perjudiquen estos valores y favorezcan la conciliación entre la vida laboral y la vida personal, esto último a través de políticas flexibles y beneficios que apoyan la salud física, emocional y social de los colaboradores; y prioriza la creación de un entorno de trabajo seguro, inclusivo y motivador.

Adicionalmente, la Compañía reconoce que el desarrollo profesional y el bienestar personal de sus colaboradores son esenciales para alcanzar la excelencia organizacional; para ello, implementa programas de capacitación continua que abarcan tanto competencias técnicas como sociales y éticas, promoviendo una cultura de aprendizaje.



3.7 Diligencia y precisión en las actividades

Todos los colaboradores deben cumplir con sus responsabilidades de manera precisa, diligente y profesional, asegurando que los compromisos asumidos se cumplan en tiempo y forma. Esto incluye proporcionar información veraz y completa a clientes, proveedores y socios, evitando cualquier forma de manipulación o tergiversación.

En las relaciones existentes se evitará que cualquier persona que actúe en nombre de la Compañía intente aprovechar lagunas contractuales o circunstancias imprevistas para renegociar un contrato, con el fin de aprovecharse de la posición de dependencia o de debilidad de la otra parte.

3.8 Calidad de los servicios y productos

La Compañía se esfuerza por ofrecer productos y servicios que cumplan con los más altos estándares de calidad, superando las expectativas de los clientes y garantizando su satisfacción.

Esto incluye la mejora continua de los procesos, la innovación tecnológica y el compromiso con la excelencia operacional.

3.9 Competencia leal

La Compañía apoya la competencia justa y transparente, evitando cualquier práctica que pueda ser considerada desleal o anticompetitiva. Esto incluye abstenerse de acuerdos colusorios, manipulación de precios o abuso de poder en el mercado. Las relaciones comerciales deben ser éticas y transparentes, respetando los derechos de otros actores en el mercado.

3.10 Responsabilidad social y ambiental

La Compañía es consciente de la influencia – directa e indirecta- que sus actividades tienen sobre las condiciones individuales, el desarrollo económico y social, así como el bienestar general de la colectividad.

Asimismo, la Compañía reconoce su responsabilidad hacia las comunidades en las que opera y se compromete a minimizar su impacto ambiental. Esto incluye adoptar prácticas e inversiones sostenibles, promover la eficiencia energética y apoyar iniciativas que benefician a las comunidades locales.

3.11 Protección del medio ambiente

El cuidado del medio ambiente es una prioridad para la Compañía. Nos comprometemos a operar de manera sostenible, minimizando los impactos negativos en el entorno natural, medioambiental y paisajístico, y cumpliendo con todas las normativas ambientales incorporando los avances de la investigación científica y las mejores prácticas en esta área.

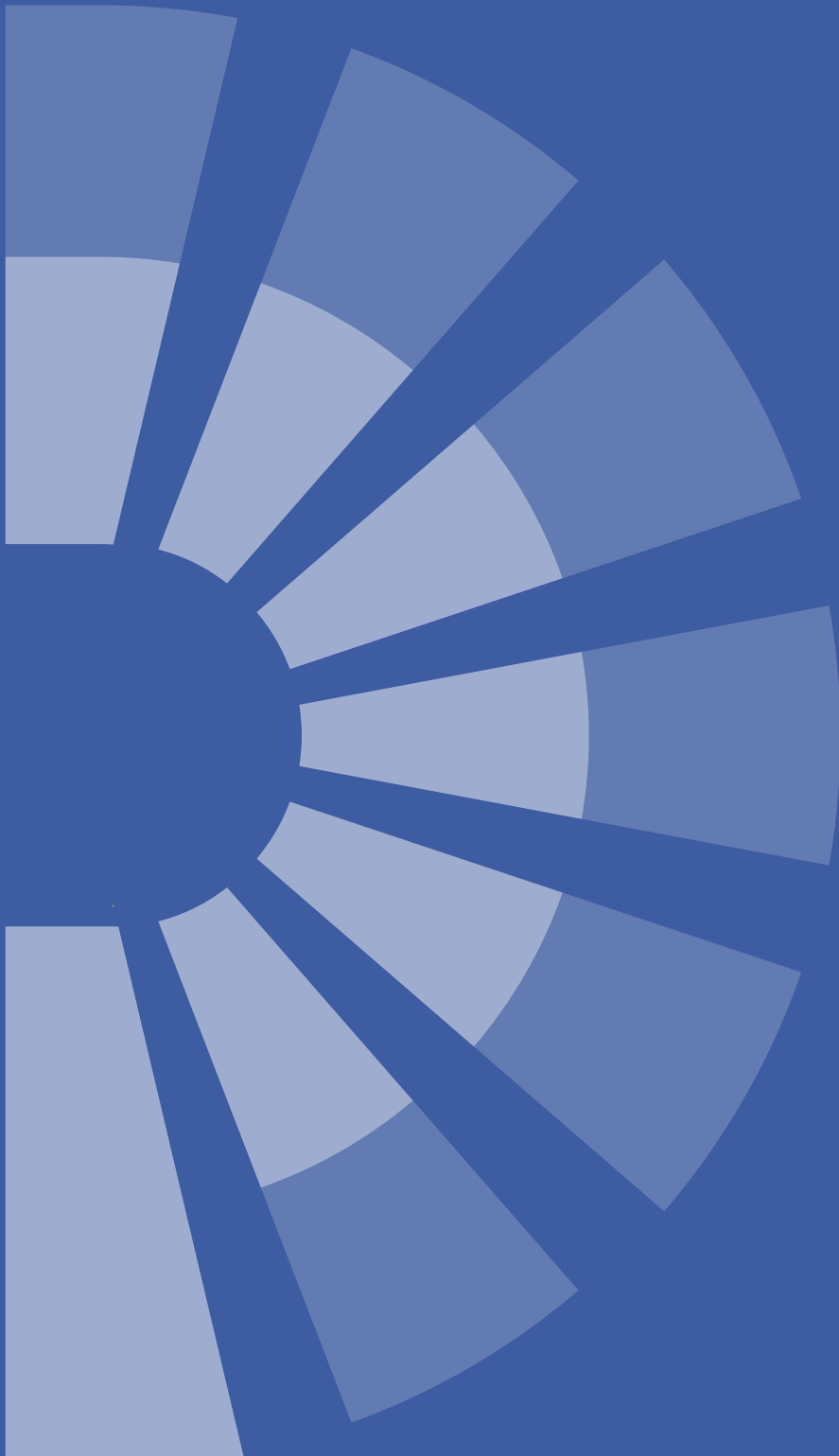
Esto incluye la reducción de emisiones, la descarbonización de la producción, el desarrollo de las energías renovables, la gestión adecuada de residuos y el uso eficiente de los recursos naturales. Para ello, nuestras actividades son programadas buscando un equilibrio entre las necesidades económicas y las imprescindibles exigencias medioambientales, considerando los derechos de las generaciones futuras.

3.12 Compromiso con la sostenibilidad

La Compañía se compromete a contribuir al desarrollo sostenible, integrando criterios económicos, sociales y ambientales en todas sus operaciones. Esto incluye apoyar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y promover prácticas responsables que generen un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente.

3.13 Relaciones con las partes interesadas

La Compañía reconoce que su éxito depende de relaciones sólidas y transparentes con todas las partes interesadas, incluyendo clientes, empleados, proveedores, accionistas y comunidades. Se fomenta un diálogo abierto y honesto para construir relaciones de confianza y cooperación mutua.



04 Criterios de conducta

4.1 Relaciones internas

4.1.1 Selección, contratación y gestión del personal

Selección

La Compañía realiza sus procesos de selección de personal bajo principios de mérito, equidad e igualdad de oportunidades, garantizando condiciones justas para todas las personas, sin distinción de género, edad, etnia, orientación sexual, religión, discapacidad u otra forma de diversidad.

La evaluación de los candidatos se basa exclusivamente en la correspondencia entre el perfil del postulante y los requerimientos del cargo, así como al perfil aptitudinal psicológico respetando el ámbito privado y opiniones del candidato. La información solicitada se limita a la necesaria para verificar las competencias profesionales y personales, respetando siempre la privacidad y dignidad de las personas postulantes.

La función de la gerencia de Gestión del Talento y Servicios Estratégicos adopta medidas para prevenir prácticas discriminatorias, favoritismo, nepotismo o cualquier forma de clientelismo, asegurando un proceso de selección transparente, objetivo y alineado con los valores de la Compañía.

Contratación

La Compañía formaliza todas sus relaciones laborales mediante la suscripción de un contrato de trabajo, en estricto cumplimiento con las disposiciones de la legislación laboral peruana y demás normas aplicables. No se tolera ninguna forma de trabajo forzoso, infantil, informal o no declarado, asegurando que todas las personas contratadas cuenten con condiciones laborales legales, dignas y transparentes.

Durante el proceso de incorporación, la Compañía entrega a cada trabajador información clara, completa y comprensible sobre:

- Las funciones del puesto y las responsabilidades asociadas.
- Las condiciones contractuales, incluyendo aspectos remunerativos, beneficios sociales y obligaciones.
- Las disposiciones relacionadas con seguridad y salud en el trabajo, conforme al marco normativo vigente.

Esta información permite que cada persona tome decisiones conscientes, con pleno conocimiento de sus derechos, deberes y condiciones de empleo, fomentando una relación laboral basada en la confianza, la transparencia y el respeto mutuo.

Gestión del personal

La Compañía garantiza la igualdad de oportunidades y la no discriminación arbitraria en todas las etapas de la gestión del talento, valorando el aporte individual y las competencias únicas de cada persona.

En los procesos de desarrollo y gestión de carrera —como ascensos, traslados o asignación de nuevos retos— las decisiones se basan exclusivamente en la adecuación del perfil profesional a los requerimientos del cargo, así como en criterios de mérito y desempeño. La asignación de incentivos, beneficios y oportunidades de desarrollo responde a resultados medibles, competencias demostradas y contribuciones efectivas. El acceso a posiciones de mayor responsabilidad se determina considerando las capacidades técnicas, habilidades blandas y potencial de liderazgo, respetando las necesidades organizativas y favoreciendo, siempre que sea posible, esquemas de flexibilidad laboral que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, especialmente en lo relacionado con la parentalidad y el cuidado de personas a cargo.

La evaluación del desempeño se realiza de manera integral y objetiva, involucrando a los líderes directos, a la gerencia de Gestión del Talento y Servicios

Estratégicos, y, cuando corresponda, a otros actores relevantes con quienes la persona evaluada haya interactuado. Este proceso se lleva a cabo respetando los principios de confidencialidad y protección de datos personales.

La Compañía rechaza toda forma de favoritismo o trato preferencial, y la gerencia de Gestión del Talento y Servicios Estratégicos adopta medidas para garantizar procesos transparentes, justos y alineados con los valores corporativos.

Las políticas de gestión del personal están a disposición de todas las personas en la Compañía mediante las herramientas de comunicación empresarial (intranet, documentos y comunicaciones organizativas).

4.1.2 Formación y desarrollo continuo

La Compañía valora el desarrollo profesional y personal de cada colaborador como eje central para el crecimiento organizacional. Por ello, promueve activamente la formación continua a través de programas presenciales, virtuales y experienciales, enfocados en el fortalecimiento de competencias técnicas, sociales y éticas.

La Compañía impulsa una cultura de aprendizaje, motivando el autoaprendizaje y el empoderamiento personal. Asimismo, promueve el intercambio de conocimientos con el mundo académico, científico e institucional, fomentando así el desarrollo de capacidades y el espíritu innovador en todos los niveles de la organización.

Para la Compañía la "formación" es un estímulo continuo al autoaprendizaje de las competencias y de los conocimientos necesarios para responder a las diferentes capacidades profesionales presentes en la Compañía y en evolución constante. La Compañía apoya la capacidad individual para emprender un itinerario de formación que respete las propias necesidades, las pasiones y las aptitudes y ayude a las personas a desarrollar su potencial, que cambia entre individuos, situando el empoderamiento al centro de su estrategia de desarrollo de las personas. Para dicho fin,

la Compañía promueve, junto a la formación técnica-operativa, actividades de aprendizaje experiencial y una apertura continua hacia el mundo exterior según un principio de ósmosis entre la Compañía y el mundo universitario, científico, institucional y favorece el intercambio con otras empresas. Asimismo, para facilitar un entrenamiento constante de las competencias y un espíritu emprendedor y proactivo, la Compañía pone a disposición de las personas una plataforma de formación online, accesible y móvil, donde se registra también la utilización de los cursos online y presenciales.

4.1.3 Salud y seguridad ocupacional

La Compañía considera la salud, seguridad e integridad física y psicológica de las personas como un valor fundamental. Se compromete a proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable, aplicando un enfoque preventivo y cumpliendo con estándares internacionales y normativas nacionales de seguridad y salud en el trabajo.

Implementa un sistema de gestión de seguridad basado en la identificación, evaluación y mitigación de riesgos, capacitación permanente, y el uso de tecnologías y métodos orientados a la mejora continua. Además, promueve una cultura de seguridad compartida entre colaboradores, contratistas, proveedores y demás partes relacionadas.

La Compañía cuenta con una estructura interna ramificada, atenta a la evolución de los escenarios de referencia y al cambio derivado de los riesgos, realiza intervenciones de carácter técnico y organizativo, basadas en los siguientes principios fundamentales:

- la adopción y la actuación del sistema de gestión de la salud y seguridad de los trabajadores de conformidad con el estándar internacional;
- la evaluación de todos los riesgos para la salud y seguridad y la adopción de un enfoque sistemático para eliminarlos en el origen o, cuando no sea viable, minimizarlos;

- la adopción de las mejores tecnologías y de métodos de trabajo destinados a la mejora continua;
- la adopción de un programa de información y formación de los trabajadores.

Asimismo, la Compañía actúa para la mejora continua de la eficiencia de las estructuras empresariales y de los procesos que contribuyen a la continuidad de los servicios prestados y a la seguridad nacional.

4.1.4 Bienestar, flexibilidad laboral y gestión del tiempo de trabajo de las personas

La Compañía promueve políticas que favorecen el equilibrio entre la vida personal y laboral, reconociendo que el bienestar individual contribuye directamente al desempeño y compromiso organizacional.

La Compañía promueve y facilita modalidades laborales flexibles, siempre que la naturaleza del puesto lo permita, con el objetivo de mejorar el bienestar de las personas, optimizar la productividad y contribuir al equilibrio entre la vida laboral y personal.

Estas modalidades —que pueden incluir trabajo remoto, híbrido u horarios adaptables— se implementan garantizando la igualdad de oportunidades para todas las personas, asegurando que la valoración del desempeño se base exclusivamente en los resultados obtenidos, sin distinción por la modalidad en que se realice la prestación laboral.

La Compañía reafirma así su compromiso con una gestión moderna, inclusiva y orientada a objetivos, que reconoce el aporte de cada colaborador y colaboradora en función de su impacto real en la organización.

Cada persona con rol de liderazgo o responsabilidad debe valorar y respetar el tiempo de trabajo de sus equipos, asignando tareas que sean coherentes con sus funciones, capacidades y los planes de organización vigentes. La gestión del tiempo debe promover la eficiencia, el bienestar y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Constituye abuso de autoridad solicitar, bajo condición de jerarquía, prestaciones ajenas a las responsabilidades laborales, favores personales o cualquier tipo de comportamiento que contravenga los principios establecidos en este Código Ético.

La Compañía promueve una cultura organizacional en la que el liderazgo se ejerce con integridad, equidad y respeto, y en la que el uso del tiempo laboral responde exclusivamente a fines profesionales y legítimos.

4.1.5 Integridad y protección de la persona

La Compañía promueve un entorno de trabajo seguro, respetuoso, inclusivo y libre de cualquier forma de discriminación o violencia, en el que todas las personas sean tratadas con equidad y dignidad.

Se rechaza toda forma de discriminación arbitraria por motivos de sexo, edad, discapacidad, nacionalidad, orientación sexual, etnia, religión, ideología política u otra característica personal, así como cualquier conducta que atente contra la integridad física o psicológica de las personas.

No se tolera el acoso, ya sea físico, verbal, visual o psicológico, incluyendo el acoso sexual y cualquier conducta que genere un entorno laboral hostil, ofensivo, intimidante o humillante.

Las diferencias de trato solo serán aceptables cuando estén justificadas objetivamente con base en criterios técnicos, organizacionales o legales debidamente fundamentados.

4.1.6 Deberes de la persona

Cada persona de la Compañía debe actuar con lealtad, responsabilidad y compromiso ético, cumpliendo las obligaciones establecidas en su contrato de trabajo y respetando los principios contenidos en este Código Ético.

Además, tiene el deber de reportar de forma oportuna —a través de los canales establecidos— cualquier hecho,

situación o comportamiento que constituya una posible violación a las normas éticas, legales o internas de la Compañía.

El cumplimiento ético y la corresponsabilidad fortalecen la cultura organizacional y protegen la sostenibilidad y reputación de la Compañía.

4.1.7 Involucramiento de las personas

El involucramiento activo de las personas es clave para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. La Compañía promueve una participación consciente, colaborativa y basada en el juicio independiente, fomentando un entorno donde cada persona pueda aportar sus ideas, conocimientos y perspectivas.

En los procesos de toma de decisiones, se consideran distintos puntos de vista y opiniones, buscando el equilibrio entre la diversidad de aportes y las necesidades estratégicas del negocio, con una gestión abierta, dialogante y orientada a resultados.

4.1.8 Accesibilidad

La Compañía se compromete a promover entornos laborales inclusivos y accesibles, garantizando condiciones equitativas para el desarrollo profesional de todas las personas.

Este compromiso abarca:

- La **accesibilidad física**, asegurando que los espacios de trabajo sean seguros y adaptados a las necesidades de personas con discapacidad o movilidad reducida.
- La **accesibilidad digital**, facilitando el acceso a plataformas, documentos, sistemas y comunicaciones internas.
- La **adecuación de herramientas de trabajo** para responder a necesidades específicas, promoviendo la autonomía, la participación plena y la igualdad de oportunidades.

La Compañía entiende la accesibilidad como un componente esencial para construir una cultura organizacional diversa, respetuosa y orientada al desarrollo humano.

4.1.9 Protección de la privacidad y datos personales y gestión de la información

La Compañía protege la privacidad de todas las personas bajo su relación laboral o contractual. Los datos personales son tratados conforme a la Ley N° 29733 - Ley de Protección de Datos Personales-, su reglamento, normas conexas y las políticas internas vigentes.

Los colaboradores deben asegurarse de que el tratamiento de datos se realice con responsabilidad, garantizando la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información. Está prohibida la divulgación o uso no autorizado de datos personales, salvo lo previsto por ley.

La Compañía protege la privacidad de todas las personas con las que mantiene relación, ya sean colaboradores, clientes, proveedores u otros grupos de interés, adoptando estándares internacionales de protección de datos personales y cumpliendo con la normativa vigente, en particular la Ley N° 29733 – Ley de Protección de Datos Personales-, su reglamento, normas conexas y las políticas internas vigentes.

El tratamiento, almacenamiento y conservación de datos personales se realiza bajo la supervisión del Oficial de Cumplimiento de Datos Personales, conforme a políticas internas que garantizan la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.

Durante dicho tratamiento, la Compañía respeta todos los derechos fundamentales y libertades individuales reconocidos por la ley, como la protección de la vida privada y familiar, la inviolabilidad del domicilio y las comunicaciones, la libertad de pensamiento, conciencia, religión, expresión e información.

Está expresamente prohibida la divulgación o difusión de datos personales sin el consentimiento previo del titular, salvo en los casos expresamente permitidos por la legislación aplicable. Asimismo, la Compañía establece mecanismos que permiten a las personas ejercer el control sobre sus propios datos personales,

garantizando el derecho a acceder, rectificar, cancelar u oponerse al tratamiento de estos.

Las personas tienen que conocer y actuar según lo previsto por las políticas empresariales en el tema de la seguridad de la información para garantizar su integridad, confidencialidad y disponibilidad.

Tienen que redactar los propios documentos utilizando un lenguaje claro, objetivo y exhaustivo, permitiendo posibles comprobaciones por parte de compañeros, responsables o sujetos externos autorizados a solicitarlas.

4.1.10 Uso responsable de los recursos de la Compañía

Cada persona de la Compañía tiene la responsabilidad de proteger y utilizar adecuadamente los bienes empresariales que le sean asignados, actuando con diligencia, responsabilidad y conforme a los procedimientos internos establecidos.

El uso de los bienes de la Compañía —ya sean físicos, financieros, tecnológicos o informáticos— debe estar exclusivamente orientado a fines laborales legítimos, evitando cualquier uso personal, indebido o que pueda afectar negativamente la eficiencia, integridad o imagen de la organización.

En particular, cada persona debe:

- Hacer uso consciente, racional y cuidadoso de los recursos asignados.
- Evitar cualquier utilización impropia que pueda generar pérdidas, daños, desgaste innecesario o ineficiencia.
- Reportar oportunamente cualquier amenaza, mal uso, deterioro o riesgo que pudiera comprometer los activos de la Compañía.

La Compañía se reserva el derecho de aplicar mecanismos de control, seguimiento y prevención de riesgos relacionados con el uso de sus bienes, siempre dentro del marco legal vigente (incluyendo la normativa sobre protección de datos personales, los derechos laborales y la privacidad de las comunicaciones).

Uso de recursos y sistemas informáticos

En el ámbito digital y tecnológico, todas las personas deben:

- Cumplir estrictamente con las políticas de seguridad de la información y de uso aceptable de tecnologías, para proteger la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los sistemas.
- Evitar el envío de mensajes ofensivos, amenazas, lenguaje irrespetuoso o comentarios inapropiados que puedan afectar a otras personas o dañar la imagen de la Compañía.
- Abstenerse de acceder a páginas web o contenidos con material inadecuado, ofensivo o contrario a los valores de la organización.

El uso ético y seguro de los recursos empresariales es parte integral del compromiso individual con la sostenibilidad operativa, la reputación institucional y la eficiencia organizacional.

4.1.11 Conflicto de intereses

Las personas que forman parte de la Compañía deben evitar cualquier situación, real o aparente, en la que un interés personal, familiar, económico o de cualquier otra naturaleza pueda interferir —o parecer interferir— con su capacidad para tomar decisiones objetivas, imparciales y en el mejor interés de la Compañía.

Se considera conflicto de intereses cualquier circunstancia en la que los intereses personales puedan comprometer el juicio profesional, el cumplimiento de responsabilidades o la lealtad hacia la organización.

A modo referencial, entre los posibles conflictos se incluyen:

- Ocupar un cargo directivo o de decisión y mantener intereses económicos (por ejemplo, participación accionaria o vínculos contractuales) con proveedores, clientes o competidores, incluso a través de familiares.

- Participar en procesos de contratación, evaluación o negociación con entidades en las que la persona —o sus allegados— tenga intereses personales, profesionales o económicos.

En caso de duda o percepción de conflicto, la persona deberá abstenerse de intervenir en las decisiones vinculadas al asunto y reportar la situación inmediatamente, conforme a los procedimientos internos establecidos por la Compañía.

La transparencia en la gestión de posibles conflictos es esencial para mantener la integridad institucional y la confianza de los grupos de interés.



4.2 Relaciones con accionistas e inversionistas

4.2.1 Gobierno Corporativo

La Compañía ha adoptado un sistema de gobierno corporativo alineado con la normativa aplicable a las sociedades inscritas en el Registro Público del Mercado de Valores y que cotizan en la Bolsa de Valores de Lima, incorporando además las mejores prácticas internacionales en la materia. Este sistema tiene como propósito principal generar valor sostenible para los accionistas en el largo plazo, promoviendo al mismo tiempo la transparencia, la responsabilidad corporativa y el respeto por los derechos de todos los grupos de interés.

El gobierno corporativo de la Compañía reconoce la relevancia social de sus operaciones y el impacto que estas pueden tener en la comunidad, el entorno regulatorio y el desarrollo económico del país. En este marco, se promueve una gestión ética, transparente y eficiente, comprometida con el fortalecimiento de la confianza del mercado y la protección del interés colectivo.

Sistema de Control Interno y Gestión de Riesgos (SCIGR)

La Compañía ha implementado un Sistema de Control Interno y Gestión de Riesgos (SCIGR), concebido como un conjunto de políticas, procesos, estructuras organizativas y prácticas que permiten identificar, evaluar, gestionar y monitorear los riesgos significativos que puedan afectar la consecución de los objetivos estratégicos de la organización.

Este sistema forma parte integral del modelo de gobierno corporativo y está diseñado en cumplimiento con los lineamientos del Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas, así como con el marco internacional “Internal Control – Integrated Framework” del Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) reconocido a nivel internacional para el análisis y evaluación de la eficacia del SCIGR.

Un SCIGR eficaz permite a la Compañía operar en coherencia con las directrices definidas por el Directorio, contribuyendo a:

- La protección del patrimonio social.
- La eficiencia y eficacia de los procesos internos.
- La confiabilidad de la información financiera y no financiera proporcionada al mercado y a los órganos sociales.
- El cumplimiento del marco legal, estatutario y regulatorio vigente.

Auditoría Externa

La auditoría externa de los estados financieros individuales y consolidados se lleva a cabo en estricto cumplimiento de las disposiciones legales y regulatorias, garantizando la transparencia y la independencia del auditor externo.

Para preservar dicha independencia, la Compañía ha adoptado un procedimiento interno específico que regula la contratación de servicios adicionales con la firma auditora y sus entidades vinculadas. Este procedimiento, inicialmente aplicado de forma voluntaria, ha demostrado ser una herramienta eficaz para supervisar y proteger la objetividad e imparcialidad del auditor principal.

De acuerdo con este procedimiento, cualquier contratación de servicios distintos a la auditoría financiera legal debe ser aprobada previamente por el Directorio, en cumplimiento con lo dispuesto por la normativa vigente sobre incompatibilidades y conflictos de interés, así como en línea con las mejores prácticas de control y supervisión en el mercado de valores.

4.2.2 Información transparente y precisa

La Compañía mantiene un compromiso firme con la transparencia y la integridad en la comunicación con el mercado. Para ello, ha implementado procedimientos específicos que aseguran la veracidad, precisión y

oportunidad de toda la información divulgada, tales como estados financieros, informes periódicos, folletos de emisión, hechos de importancia, entre otros.

Estos procedimientos están orientados a prevenir cualquier infracción a la normativa del mercado de valores, incluyendo la emisión de información falsa, la omisión de datos relevantes, la obstrucción a la labor de supervisión de las autoridades competentes, así como prácticas ilícitas como el uso indebido de información privilegiada o la manipulación del mercado.

La Compañía garantiza que toda la información puesta a disposición del mercado cumple con los principios de claridad, integridad, precisión, oportunidad y simetría, de modo que todos los inversionistas —mayoritarios y minoritarios— cuenten con condiciones equitativas para tomar decisiones informadas sobre la base de una comprensión clara de las estrategias empresariales y el desempeño organizacional.

Asimismo, la Compañía considera esencial mantener un diálogo constante, transparente y respetuoso con sus accionistas e inversionistas institucionales, sustentado en una comprensión recíproca de sus roles y responsabilidades. Con este fin, se compromete a realizar presentaciones periódicas, reuniones informativas y roadshows que fortalezcan la relación con el mercado y contribuyan a una mayor confianza en su gestión.

En particular, con relación a los accionistas minoritarios, la Compañía asegura:

- **Homogeneidad informativa**, a través de la publicación en su sitio web institucional de todos los documentos proporcionados a inversionistas institucionales.
- **Simultaneidad en la divulgación**, garantizando que la información sea accesible a todos los inversionistas al mismo tiempo.
- **Herramientas de comunicación accesibles**, incluyendo plataformas digitales e interactivas que faciliten el acceso a la información y el ejercicio de los derechos de participación y consulta.

De esta forma, la Compañía reafirma su compromiso con un mercado de valores justo, eficiente y transparente, en línea con las mejores prácticas internacionales de gobierno corporativo.

4.2.3 Protección de la información privilegiada

La Compañía ha adoptado un Manual de Manejo de Información, cuyo objetivo es regular la gestión interna, el tratamiento y la divulgación de información confidencial, con especial énfasis en la información privilegiada. Este manual establece lineamientos estrictos para preservar la confidencialidad de la información reservada y asegurar que toda comunicación externa cumpla con los principios de veracidad, integridad, oportunidad, suficiencia y no selectividad.

La Compañía prohíbe de manera expresa que sus directores, empleados, colaboradores o cualquier persona vinculada incurra en conductas que constituyan abuso de información privilegiada o manipulación del mercado, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente del mercado de valores.

Para garantizar el cumplimiento de estos principios, la Compañía ha implementado procedimientos rigurosos para la gestión de la información confidencial, conforme la normativa vigente. Asimismo, la Compañía promueve una cultura de transparencia y cumplimiento, alineada con las mejores prácticas internacionales en materia de gobierno corporativo, contribuyendo al correcto funcionamiento del mercado y al fortalecimiento de la confianza de los inversionistas.

4.2.4 Valorización de la inversión en capital

La Compañía reconoce que el capital aportado por sus accionistas representa un compromiso de confianza y un soporte esencial para el desarrollo de sus operaciones. Por ello, se compromete a gestionar los recursos de manera eficiente, responsable y sostenible, con el objetivo de generar valor en el largo plazo.

01
Introducción

02
Compromiso
del Directorio

03
Principios
generales

04
Criterios de
conducta

05
Implementación y
supervisión del Código Ético

06
Mecanismos de
denuncia y protección

07
Oficial de
Cumplimiento

08
Comité
de Ética

Todas las decisiones estratégicas y operativas se adoptan con enfoque en la sostenibilidad financiera y el crecimiento rentable, buscando una rentabilidad adecuada para los accionistas y el fortalecimiento continuo de la posición de la Compañía en el mercado.

La creación de valor económico se entiende como un proceso ético, transparente y alineado con el interés de todos los grupos de interés, así como con los principios de buen gobierno corporativo.



4.3 Relaciones con los demás interlocutores

4.3.1 Tratamiento de la información

La Compañía se compromete a tratar la información de todas las partes interesadas con el máximo respeto a la confidencialidad y la privacidad de los datos personales y empresariales.

Para garantizar este compromiso, se aplican y actualizan de manera constante políticas y procedimientos específicos orientados a la protección de la información. En particular, la Compañía:

- Establece una estructura organizativa para el manejo de la información, asegurando la adecuada separación de funciones y responsabilidades;
- Clasifica la información según niveles de criticidad y adopta las medidas de seguridad correspondientes en cada fase de su tratamiento.
- Exige a los terceros involucrados en el manejo de la información la firma de acuerdos de confidencialidad, asegurando así el cumplimiento de los estándares de privacidad.

4.3.2 Comunicación al exterior

La comunicación de la Compañía con sus partes interesadas (se incluye a los medios de comunicación) se basa en el respeto del derecho a la información; no se permite nunca divulgar noticias o comentarios falsos o tendenciosos.

Cada actividad de comunicación realizada por la empresa respeta las leyes, las reglas, las prácticas de conducta profesional y se realiza con claridad, transparencia y oportunidad, protegiendo, entre otras cosas, la información sensible al precio y los secretos industriales.

Queda prohibida toda forma de presión o de trato de favor hacia los medios de comunicación.

Todos los comunicados de prensa están disponibles en el sitio web Internet **www.pluz.pe**, para que resulten completamente accesibles; el portal institucional de la Compañía ofrece canales para el intercambio y debate online con las partes interesadas.

Para garantizar que la información sea completa y coherente, las relaciones de la Compañía con los medios de comunicación pueden entablarse únicamente bajo la coordinación de las funciones pertinentes según los procedimientos internos.

La Compañía participa en conferencias, seminarios y mesas redondas y permite publicaciones de carácter técnico o científico, social y económico, relativas a sus actividades de acuerdo con las siguientes reglas generales de conducta:

- Comunicación preventiva de la participación y de los temas tratados a las funciones de Comunicación y de Relaciones Institucionales.

4.3.3 Regalos, obsequios y ventajas

La Compañía no acepta ni otorga regalos que puedan interpretarse como un intento de sobrepasar las prácticas comerciales normales o de cortesía, ni aquellos destinados a obtener un trato preferencial en actividades relacionadas con la Compañía. En particular, queda expresamente prohibido hacer regalos a funcionarios públicos, nacionales y extranjeros, auditores, directores de la Compañía, miembros de los órganos de control y supervisión o a sus familiares, cuando dichos obsequios puedan influir en la independencia de juicio o inducir a obtener alguna ventaja indebida.

La normativa interna prohíbe cualquier tipo de erogación, incluso en aquellos países donde es común hacer regalos de valor a socios comerciales. Esta prohibición aplica tanto a los regalos prometidos u

ofrecidos, como a los recibidos; y se entiende por “regalo” cualquier tipo de beneficio, como participación gratuita en congresos, alojamiento, ofertas de trabajo, entre otros. En todos los casos, la Compañía se abstiene de incurrir en prácticas que no estén permitidas por la ley, por los usos comerciales habituales, o por los códigos éticos (si son conocidos) de las empresas o entidades con las que mantiene relaciones comerciales.

Los obsequios otorgados por la Compañía están destinados exclusivamente a promover la imagen de la marca. Todos los regalos ofrecidos y recibidos deben ser gestionados y autorizados según los procedimientos internos de la Compañía y quedar adecuadamente documentados.

4.4 Relaciones con clientes

4.4.1 Imparcialidad y no discriminación

La Compañía se compromete a tratar a todos sus clientes con equidad, respeto e imparcialidad, evitando cualquier forma de discriminación arbitraria por motivos de condición económica, ubicación geográfica, discapacidad u otras características personales o sociales.

Las relaciones con los clientes deben estar libres de favoritismos o exclusiones indebidas, asegurando condiciones de atención homogéneas y conforme a la normativa vigente.

4.4.2 Calidad y satisfacción del cliente

La Compañía orienta sus servicios hacia altos estándares de calidad, definidos con base en parámetros objetivos, medibles y supervisados periódicamente. Se compromete a realizar un seguimiento continuo de la satisfacción del cliente, recogiendo sugerencias, reclamaciones y comentarios, con el objetivo de identificar oportunidades de mejora y elevar la experiencia de servicio.

El estilo de comportamiento hacia los clientes se basa en

la disponibilidad, inclusión, respeto, cortesía y profesionalismo, promoviendo una relación cercana, empática y colaborativa.

Asimismo, la Compañía adopta procesos simplificados para reducir formalidades innecesarias, y promueve mecanismos de pago accesibles, seguros, digitales y gratuitos, siempre que sea posible.

4.4.3 Transparencia en los contratos y comunicaciones

La Compañía garantiza que todos los contratos y las comunicaciones con los clientes, incluidos los mensajes publicitarios, se rigen por los siguientes principios:

- **Claridad y sencillez**, redactados en un lenguaje accesible, cercano al uso común, evitando tecnicismos innecesarios.
- **Cumplimiento normativo**, evitando cláusulas abusivas, ambigüedades o prácticas que perjudiquen los derechos del consumidor.
- **Contenido completo y relevante**, para que el cliente cuente con toda la información necesaria para tomar una decisión informada.

- **Accesibilidad digital y física**, considerando la disponibilidad en los sitios web oficiales y adaptaciones para personas con discapacidad
- **Comunicación adecuada**, seleccionando canales idóneos (correo electrónico, página web, factura, teléfono, medios impresos, etc.) sin presiones ni insistencias indebidas.
- **Publicidad veraz**, evitando el uso de herramientas engañosas o imprecisas.

Es responsabilidad de la Compañía comunicar oportunamente cada información relativa a:

- posibles modificaciones al contrato;
- posibles variaciones de las condiciones económicas y técnicas de prestación del servicio y/o de venta de los productos;
- resultados de comprobaciones efectuadas en cumplimiento de los estándares demandados por las autoridades de control.

4.4.4 Protección de los derechos del consumidor

La Compañía reconoce y respeta los derechos de los consumidores, conforme a la normativa vigente y a las buenas prácticas del mercado. Responde siempre a las consultas, sugerencias y reclamos formulados por los clientes o por sus asociaciones representativas, a través de canales accesibles y oportunos.

En la medida de lo posible, la Compañía se compromete a consultar a las asociaciones que protegen a los consumidores para los proyectos que tengan un impacto relevante sobre los clientes (predisposición de los recibos, información sobre las opciones de tarifas, etc.).

Para garantizar el respeto de dichos estándares de comportamiento, existe un sistema integrado de control sobre los estilos y procedimientos, que regulan la relación con los clientes y con sus asociaciones de representación.

Además, la Compañía:

- Confirma la recepción de reclamos e informa sobre los plazos estimados de respuesta, procurando que estos sean razonables y breves.
- Da atención especial a los clientes con discapacidad, adaptando sus canales de atención e información.
- Consulta, cuando sea pertinente, a las asociaciones de consumidores sobre proyectos que impacten significativamente en el cliente final (como modificaciones en recibos, estructuras tarifarias o nuevas modalidades de servicio).
- Supervisa el cumplimiento de estos compromisos mediante un sistema interno de control, que evalúa tanto los estilos de atención como los procedimientos de relación con el cliente.



4.5 Relaciones con proveedores y socios comerciales

4.5.1 Selección ética de proveedores y socios

La Compañía desarrolla sus procesos de contratación y abastecimiento sobre la base de criterios éticos, objetivos y transparentes, priorizando la igualdad de oportunidades y la búsqueda de la mejor relación de valor para la organización. Los procesos de compra se basan en la búsqueda de la máxima ventaja competitiva para la Compañía, en la concesión de la igualdad de oportunidades para cada proveedor; asimismo, se fundan en comportamientos precontractuales y contractuales enfocados a una lealtad, transparencia y colaboración indispensables y recíprocas.

Las decisiones de selección se fundamentan en principios de lealtad, transparencia y colaboración recíproca, y buscan garantizar que los proveedores cumplan con los estándares exigidos en materia de:

- Calidad de productos y servicios.
- Condiciones laborales y derechos humanos.
- Seguridad y salud en el trabajo.
- Responsabilidad ambiental.
- Protección de la privacidad y los datos personales.

Las personas de la Compañía encargadas de los procesos de compra deben:

- no excluir de forma arbitraria a ningún proveedor que cumpla con los requisitos establecidos
- aplicar criterios técnicos claros y verificables en la conformación de lista de candidatos, asegurando para cada licitación una competencia suficiente con un número adecuado de empresas.
- Garantizar una competencia efectiva, con un número adecuado de proveedores por cada proceso.

La Compañía mantiene un registro de proveedores calificados, cuyos criterios de inscripción no constituyen una barrera de acceso injustificada. Entre los requisitos valorados se encuentran:

- Suficiencia de medios técnicos, financieros y estructura organizativos, capacidades y recursos de proyecto, *know how*.
- Evidencia de buenas prácticas empresariales y cumplimiento legal.
- Implementación efectiva de sistemas de gestión que sean compatibles con los valores de la Compañía.

En caso de que un proveedor incurra en conductas contrarias a los principios del Código Ético durante la ejecución de sus actividades, la Compañía se reserva el derecho de tomar las medidas que considere necesarias, incluida la terminación de la relación comercial.

Respecto a la selección de los socios efectuada antes de entablar nuevas relaciones de negocios para evaluar la fiabilidad de la otra parte potencial queda regulada por procedimientos específicos internos, que buscan asegurar la coherencia con los requisitos del Código.

4.5.2 Relaciones justas y transparentes

La Compañía establece con sus proveedores relaciones claras, justas y equilibradas, sometidas a monitoreo constante y alineadas con principios de transparencia y buena fe contractual.

Para prevenir situaciones de dependencia o desequilibrio, se establecen buenas prácticas como:

- Evitar inducir a un proveedor a aceptar condiciones desfavorables bajo la promesa implícita de contratos futuros más beneficiosos.
- Desalentar la celebración de contratos de corto plazo con exigencias de largo plazo, que impliquen renovaciones sucesivas sin previsibilidad.
- Evaluar con especial atención aquellos contratos cuyo monto represente un porcentaje significativo del volumen de negocios del proveedor.

Adicionalmente, se aplican mecanismos de control organizacional, tales como:

- Separación de funciones entre las unidades que solicitan el servicio y las que negocian o adjudican los contratos.
- Documentación clara y verificable de los procesos y decisiones adoptadas.
- Conservación ordenada y segura de la documentación relacionada con procesos de licitación y contratación, conforme a los plazos establecidos por la normativa vigente.

La Compañía también realiza —cuando corresponda— verificaciones sobre la estructura de propiedad de los proveedores, a fin de garantizar la transparencia e integridad de las relaciones comerciales.

4.5.3 Protección de los aspectos éticos en las compras

Con el fin de asegurar que la actividad de abastecimiento esté alineada con los valores institucionales, la Compañía integra requisitos éticos y sociales en sus procesos de compra, especialmente en los pedidos especiales o estratégicos.

Esto puede incluir, entre otros aspectos:

- Criterios de sostenibilidad ambiental, inclusión social o derechos laborales como parte de los factores de adjudicación.
- Cláusulas contractuales específicas que obliguen al proveedor a respetar principios éticos fundamentales, así como cláusulas que contemplen la adhesión por parte del proveedor a obligaciones sociales específicas (por ejemplo, medidas que garanticen a los trabajadores el respeto de los derechos fundamentales, los principios de igualdad de tratamiento y de no discriminación, la protección del trabajo de menores o la adhesión a los principios del pacto mundial en las áreas de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción); así como la posibilidad de recurrir a acciones de control para verificar el cumplimiento de dichos requisitos.
- Controles y auditorías para verificar el cumplimiento de dichos compromisos durante la vigencia de la relación contractual.

Toda violación a los principios generales del Código podrá dar lugar a acciones correctivas, sancionadoras o resolutorias, orientadas a evitar riesgos legales, reputacionales o de responsabilidad administrativa.

4.5.4 Integridad e independencia en las relaciones comerciales

La Compañía promueve relaciones comerciales basadas en la independencia, integridad y respeto mutuo, asegurando que las condiciones de contratación no generen conflictos de interés ni comprometan la objetividad del proceso de toma de decisiones.

Para garantizar estos principios:

- Se fomenta la rotación periódica del personal encargado de procesos de compra.
- Se evita toda situación que genere interferencia o parcialidad, tanto interna como externa.
- Se promueve la independencia de criterio en la evaluación técnica, económica y legal de las propuestas recibidas.

La integridad en las relaciones con proveedores y socios comerciales es esencial para el desarrollo sostenible, ético y transparente de las actividades de la Compañía.

4.6 Relaciones con la comunidad y el entorno

4.6.1 Responsabilidad social y comunitaria

La Compañía considera la responsabilidad social como un eje estratégico para su sostenibilidad y licencia social para operar. Promueve el desarrollo de las comunidades en las que está presente mediante acciones que respetan la cultura local, fomentan la inclusión, la educación, el empleo digno y el acceso a servicios esenciales.

A través de mecanismos legales como donaciones, patrocinios y convenios, respalda iniciativas sociales, medioambientales, deportivas, culturales y científicas, priorizando aquellas que se desarrollan en sus zonas de influencia. Las decisiones sobre estos aportes se adoptan con criterios de transparencia, evaluando el impacto, la calidad y la ausencia de conflictos de intereses.

La gestión de los programas sociales se rige por procedimientos internos que aseguran el cumplimiento normativo y la alineación con los valores de la Compañía.

4.6.2 Protección del medio ambiente

La Compañía adopta una política medioambiental integral, alineada con los principios del desarrollo sostenible. La protección de los recursos naturales, la lucha contra el cambio climático y la prevención de la contaminación son aspectos clave en su planificación estratégica y operativa.

Para aprovechar todas las posibles sinergias, la definición de la política medioambiental y su actuación se gestionan en un modo unitario y coherente.

Dicha gestión:

- define las políticas medioambientales y de desarrollo industrial sostenible;

- elabora las directrices de actuación de la política medioambiental;
- identifica los indicadores y garantiza la monitorización y el control del desarrollo de las acciones de la empresa en cuanto al impacto medioambiental;
- sigue la evolución de la legislación medioambiental nacional e internacional y establece referencias de aplicación
- cuida las relaciones con entes, institutos y agencias en el campo medioambiental, promueve, actúa y coordina convenios y acuerdos programáticos con dichos sujetos y las instituciones.

La Compañía contempla internamente figuras profesionales de referencia y/o estructuras operativas en relación con las tareas y las problemáticas específicas.

4.6.3 Estrategias y herramientas de la política medioambiental

La política medioambiental de la Compañía se apoya también en la concienciación de que el medio ambiente puede representar una ventaja competitiva en un mercado cada vez más amplio y exigente en cuanto a la calidad y los comportamientos.

La estrategia de la Compañía se funda en un enfoque de inversiones y actividades que responden a los principios del desarrollo sostenible; en particular:

- en el ámbito de organismos y programas nacionales e internacionales, respaldar acciones y comportamientos que consideran estratégica la variable medio ambiental.

La Compañía fomenta las siguientes herramientas de política medioambiental:

- acuerdos voluntarios con las instituciones y las asociaciones ambientalistas relevantes;

- sistemas de gestión medioambiental, que están certificados según la norma internacional ISO 14001, y que apuestan por la mejora continua de las prestaciones y de la organización medioambiental;
- un sistema periódico de informes de datos medioambientales, que asegura el control del desempeño de las varias actividades industriales;
- actividades de sensibilización y de formación medioambiental para las personas con el fin de divulgar internamente las iniciativas y aumentar las competencias y las habilidades profesionales;
- programas para un uso racional de la energía destinados a los clientes;
- implementación de portales dedicados a la difusión de la “cultura” de la protección del medio ambiente y a la promoción de las iniciativas de la Compañía en el territorio.

4.6.4 Comunicación medioambiental

Anualmente, la Compañía informa sobre la actuación de la política medioambiental y la coherencia entre los objetivos y los resultados obtenidos mediante la publicación del informe de sostenibilidad:

- los principales objetivos y los resultados medioambientales (eficiencia energética, uso del agua, reducción de las emisiones; gestión de los residuos, etc.);
- los eventos y/o los proyectos medioambientales más importantes (por ejemplo: certificaciones de sistemas de gestión medioambiental, adaptaciones de instalaciones, acuerdos voluntarios, iniciativas de varios tipos para la protección del medio ambiente y del territorio).

La Compañía se compromete a permitir el acceso a la información medioambiental, en cumplimiento de las exigencias de confidencialidad industrial.

4.6.5 Relaciones con partidos, organizaciones sindicales y asociaciones

La Compañía no financia partidos en Perú ni en el extranjero, ni a sus representantes o candidatos, ni

patrocina congresos o eventos con un fin exclusivo de propaganda política. Se abstiene de presionar, directa o indirectamente, a exponentes políticos (por ejemplo, mediante la concesión de sus estructuras, aceptación de indicaciones para las contrataciones, contratos de asesoramiento).

La Compañía no entrega aportes a organizaciones con las que puede producirse un conflicto de interés (por ejemplo, a sindicatos, asociaciones ambientalistas o de protección de los consumidores); en cambio, la Compañía puede cooperar, también desde el punto de vista financiero, con dichas organizaciones para proyectos específicos en función de los siguientes criterios:

- finalidades imputables a la misión de la Compañía;
- destino claro y documentable de los recursos;
- autorización expresa por parte de las funciones encargadas de la gestión de dichas relaciones.

4.6.6 Relaciones institucionales

Las relaciones con las instituciones peruanas o internacionales se desarrollan exclusivamente bajo formas de comunicación para evaluar las implicancias de la actividad legislativa y administrativa en la Compañía, para responder a solicitudes informales y a actos de inspección (consultas, interpelaciones, etc.), o en general para dar a conocer la posición de la Compañía sobre temas relevantes.

Para dicho fin, la Compañía se compromete a:

- instaurar, sin discriminaciones arbitrarias, canales estables de comunicación con todos los interlocutores institucionales a nivel internacional, comunitario o territorial;
- representar los intereses y las posiciones de las filiales en un modo transparente, riguroso y coherente, evitando comportamientos colusorios.

Con el fin de garantizar la máxima claridad en las relaciones, los contactos con los interlocutores institucionales se producen exclusivamente mediante referentes que hayan recibido un mandato explícito.

La Compañía adopta modelos específicos de organización para la prevención de los delitos contra la administración pública.

4.6.7 Relaciones con las partes interesadas

La Compañía otorga al diálogo con las partes interesadas una importancia estratégica para un desarrollo correcto del negocio. Por ello, instaura un canal estable de comunicación con las partes interesadas para cooperar respetando los intereses recíprocos, presentar las posiciones de la Compañía y evitar posibles situaciones de conflicto.

Para dicho fin, la Compañía:

- garantiza una respuesta a las observaciones de todas las asociaciones;
- cuando sea posible, apuesta por informar e implicar a las asociaciones relevantes sobre los temas que afectan a específicas categorías de partes interesadas.

4.6.8 Aportes y Patrocinios

A través de las herramientas ofrecidas por el ordenamiento jurídico vigente (por ejemplo, donaciones, actividades de patrocinio o estipulando convenciones específicas), la Compañía respalda iniciativas relativas a temas sociales, medioambientales, deportivos, del mundo del espectáculo y del arte, de la divulgación científica y tecnológica. En particular, las actividades de patrocinio habrán de ofrecer una garantía de calidad y podrán responder a exigencias específicas territoriales (cuando la Compañía pretenda colaborar con iniciativas en territorios de su interés industrial) en estrecha relación con los sujetos activos en los relativos ámbitos territoriales (a modo de ejemplo, instituciones, entes locales, entes del sector terciario) con los que la Compañía colabora en el diseño.

De todas formas, a la hora de elegir propuestas a las que adherirse, la Compañía presta una atención especial a cada posible conflicto de intereses personal o empresarial (por ejemplo, relaciones de parentesco con

los sujetos afectados o relaciones con organismos que puedan, por las tareas que desempeñan, favorecer de alguna forma la actividad de la Compañía).

La gestión de las donaciones y de las actividades de patrocinio queda organizada por procedimientos específicos internos para garantizar, asimismo, coherencia, transparencia con la normativa aplicable y el cumplimiento de esta.

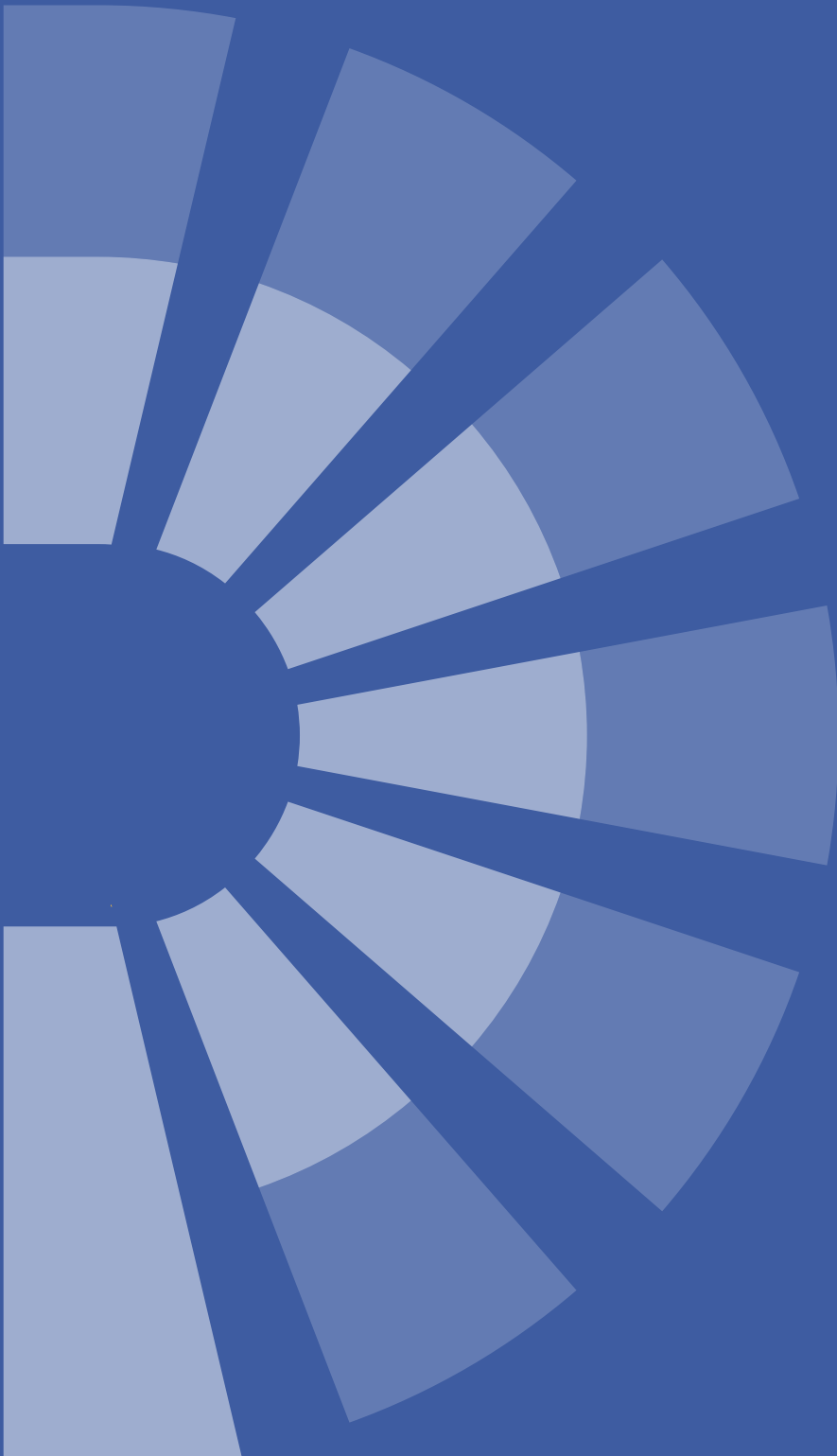
4.6.9 Antimonopolio y organismos reguladores

La Compañía cumple plena y rigurosamente las reglas antimonopolio y respeta los organismos reguladores del mercado. La Compañía no niega, oculta, manipula la información pedida por la autoridad antimonopolio y por los otros organismos de regulación en sus funciones respectivas ni la facilita con retraso y colabora activamente durante los procedimientos de instrucción.

Para garantizar la máxima transparencia, la Compañía se compromete a evitar que sus empleados de cualquier nivel de mando y sus familiares se encuentren en situaciones de conflicto de intereses.

4.6.10 Autoridad para la protección de los datos personales

La Compañía colabora con las autoridades de referencia en materia de privacidad a través del Oficial de Cumplimiento de Protección de Datos, encargado del contacto y de la gestión de los procedimientos de fiscalización, según lo previsto por las políticas y la normativa en materia de protección de datos personales. El responsable de protección de datos garantiza el respeto de la normativa sobre protección de datos donde opera la Compañía en contacto con sus clientes.



05 Implementación y supervisión del Código Ético

5.1 Tareas del directorio relacionadas con el Código Ético

En materia de Código Ético, corresponde al directorio de la Compañía el ejercicio de las siguientes funciones:

- Tomar conocimiento y revisar los informes periódicos elaborados por el Oficial de Cumplimiento sobre posibles vulneraciones al Código Ético.
- Evaluar y aprobar, de corresponder, las modificaciones o actualizaciones al contenido del Código Ético, en coordinación con las áreas competentes.
- Supervisar el compromiso institucional con los principios éticos y promover su integración efectiva en la cultura corporativa.

5.2 Principales funciones del Oficial de Cumplimiento y del Comité de Ética

Las siguientes responsabilidades se asignan al Oficial de Cumplimiento y Comité de Ética respecto del Código:

- Verificar la adecuada implementación y cumplimiento del Código en toda la organización.
- Analizar y evaluar los sistemas de control interno, con especial atención a los procesos que puedan generar riesgos éticos significativos.
- Supervisar e impulsar iniciativas orientadas a la difusión, comprensión y aplicación del Código Ético en todos los niveles de la Compañía.

Estas funciones se ejercen en coordinación con las distintas áreas de la Compañía, contando con acceso libre a toda la documentación pertinente.

5.3 Comunicación y formación interna

La Compañía promueve el conocimiento y la apropiación del Código por parte de todas las personas y grupos de interés a través de diversas herramientas de comunicación institucional, tales como:

- Entrega de una copia del Código a cada colaborador.
- Inclusión en el sitio web y la intranet corporativa.
- Incorporación de cláusulas éticas en contratos con terceros, cuando corresponda.

La implementación de las actividades de formación sobre el Código es liderada por la gerencia de Gestión de Talento, con el apoyo del Oficial de Cumplimiento y otras áreas como Sostenibilidad, Legal y Auditoría.

Esta formación se adapta según el rol y nivel de responsabilidad de las personas, e incluye programas específicos para nuevos ingresos, orientados a asegurar la comprensión de los principios y lineamientos éticos aplicables. Es decir, las iniciativas de formación se diferencian en función del cargo y la responsabilidad de las personas; para los recién contratados se contempla un programa específico de formación, que ilustra los contenidos del Código Ético por cumplir.

5.4 Manejo de violaciones del Código Ético

Las presuntas violaciones al Código Ético pueden ser identificadas mediante denuncias de las partes interesadas o en el marco de actividades de auditoría interna. En estos casos, el Oficial de Cumplimiento deberá informar al Comité de Ética, el cual evaluará el análisis respectivo y canalizará las acciones tomadas hacia el Comité de Auditoría y Riesgos, así como, al directorio.

Las medidas disciplinarias o correctivas derivadas del incumplimiento del Código Ético serán definidas por las unidades competentes, conforme a la legislación laboral y normativa interna aplicable.

5.5 Informe de sostenibilidad

La Compañía se compromete a publicar anualmente un informe de sostenibilidad, alineado con los principales estándares nacionales e internacionales, que refleje su desempeño económico, social y medioambiental.

Este informe incluye:

- El cumplimiento de los compromisos éticos establecidos en el Código.
- Los resultados obtenidos en relación con los objetivos de mejora periódicamente definidos.
- Información clara y verificable sobre la gestión de impactos relevantes y eventos extraordinarios (como cambios en el alcance operativo o adquisiciones).

5.6 Funciones de la gerencia encargada de la sostenibilidad

La gerencia de Sostenibilidad lidera la estrategia ESG (medioambiental, social y de gobierno) de la Compañía, en coherencia con los principios del Código Ético. Sus principales funciones son:

- Garantizar la difusión de la sostenibilidad poniendo en valor el compromiso de la Compañía con el desarrollo económico sostenible; en particular, cooperando con las funciones competentes de la empresa para su promoción en la Compañía;
- relacionarse con todos los analistas de sostenibilidad y las agencias de calificación para promover las mejores prácticas sostenibles de la Compañía, aumentando de esta forma el interés de los inversores socialmente responsables hacia la Compañía;
- elaborar el plan de sostenibilidad y el informe de sostenibilidad y los informes periódicos relativos;
- involucrar a las partes interesadas en la elaboración de la matriz de materialidad², la identificación de los objetivos de sostenibilidad y la preparación del informe de sostenibilidad;
- someter el informe de sostenibilidad a la evaluación del directorio;
- cooperar con las diferentes funciones de la Compañía para identificar los objetivos de sostenibilidad y el desarrollo de los proyectos derivados, y colaborar en la formulación del plan industrial para los aspectos de sostenibilidad;
- proponer al directorio las modificaciones y las integraciones que aportan al Código Ético, de acuerdo con las Funciones empresariales interesadas.

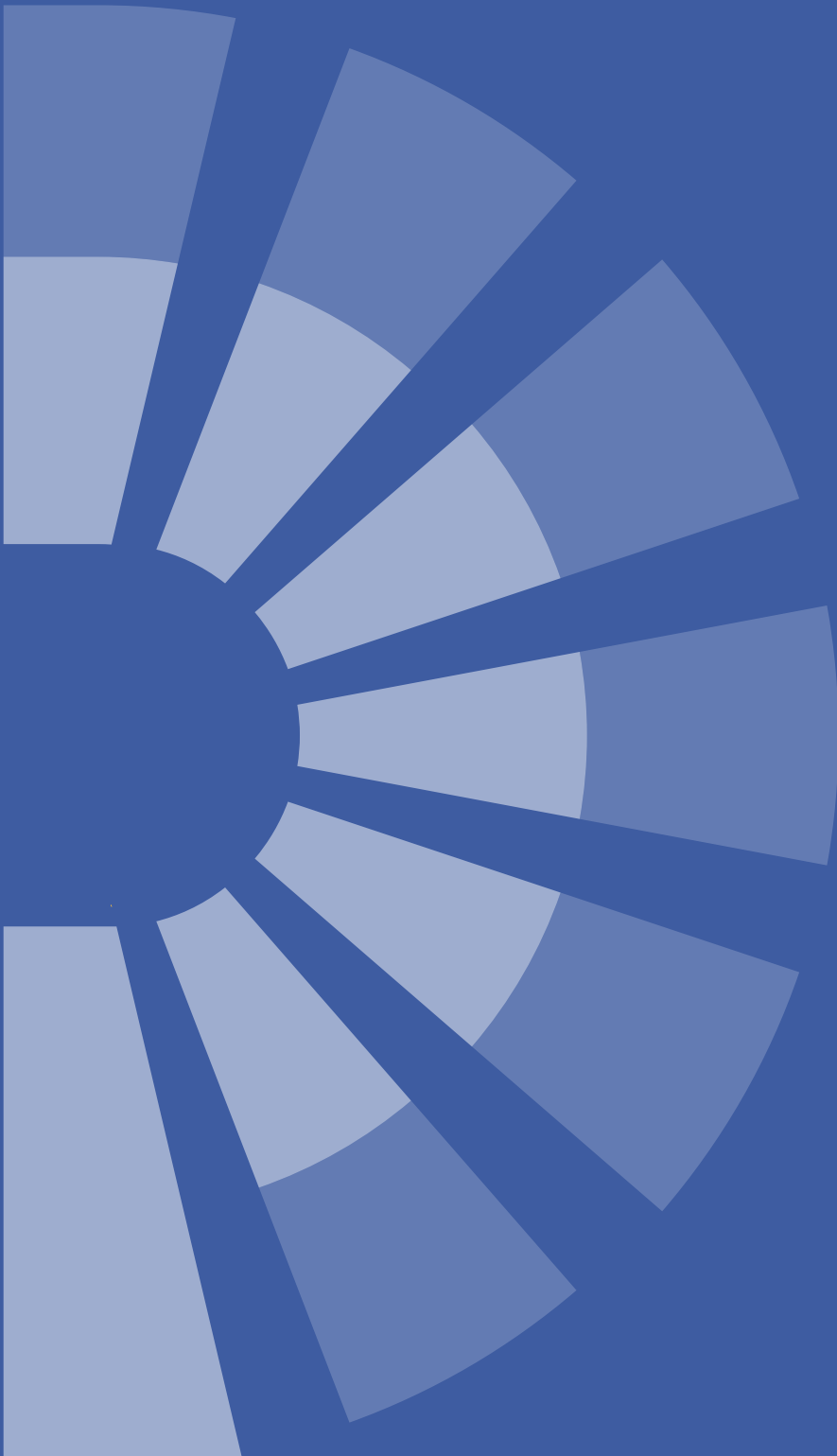
5.7 Revisión y actualización del Código Ético

El Código Ético será revisado y actualizado de forma periódica o cuando existan cambios relevantes en el entorno normativo, en la estructura organizacional o en los compromisos de sostenibilidad de la Compañía.

Las propuestas de modificación serán elaboradas por las áreas competentes y sometidas a evaluación del Comité de Ética y aprobación final por parte del Directorio.



²La matriz de materialidad (o matriz de las prioridades) permite identificar y evaluar los temas prioritarios para las partes interesadas, y ponderados sobre la base de la relevancia de estos, cotejándolos con las prioridades del grupo y con la estrategia industrial considerando los impactos generados y sufridos.



06 Mecanismos de denuncia y protección

6.1 Canales de denuncia ética

Con el fin de fortalecer una cultura de integridad y prevenir conductas indebidas, la Compañía pone a disposición de sus colaboradores, proveedores, clientes y demás partes interesadas canales confidenciales y seguros para reportar posibles incumplimientos éticos:

- a través de la página web institucional dirigiéndose al siguiente enlace: <https://www.pluz.pe/es/footer/canal-etico.html>
- a través del envío de carta dirigida al Oficial de Cumplimiento a la siguiente dirección: Jirón Paseo del Bosque N° 500, distrito de San Borja, Lima, Perú.

Estos canales permiten reportar, de forma anónima o identificada, hechos relacionados con corrupción, fraude, conflictos de interés, discriminación, acoso u otras conductas contrarias al Código.

La Compañía garantiza la confidencialidad de la identidad del denunciante, el tratamiento responsable de la información recibida y el seguimiento oportuno y riguroso de los casos reportados.

6.2 Protección contra represalias

La Compañía prohíbe expresamente cualquier forma de represalia, hostigamiento o sanción en contra de quienes, de buena fe, formulen una denuncia ética o colaboren en procesos de investigación interna. Se entiende por denuncia de buena fe aquella que se realiza con fundamento, aun cuando no se confirme posteriormente la infracción reportada.

Toda denuncia será tratada con estricta confidencialidad, respetando los derechos tanto del denunciante, como de las personas involucradas, de conformidad con la legislación vigente y las políticas internas.

En caso de detectarse represalias, esto será objeto de medidas correctivas y sanciones disciplinarias proporcionales, determinadas por las instancias competentes.

6.3 Procesos de investigación y resolución

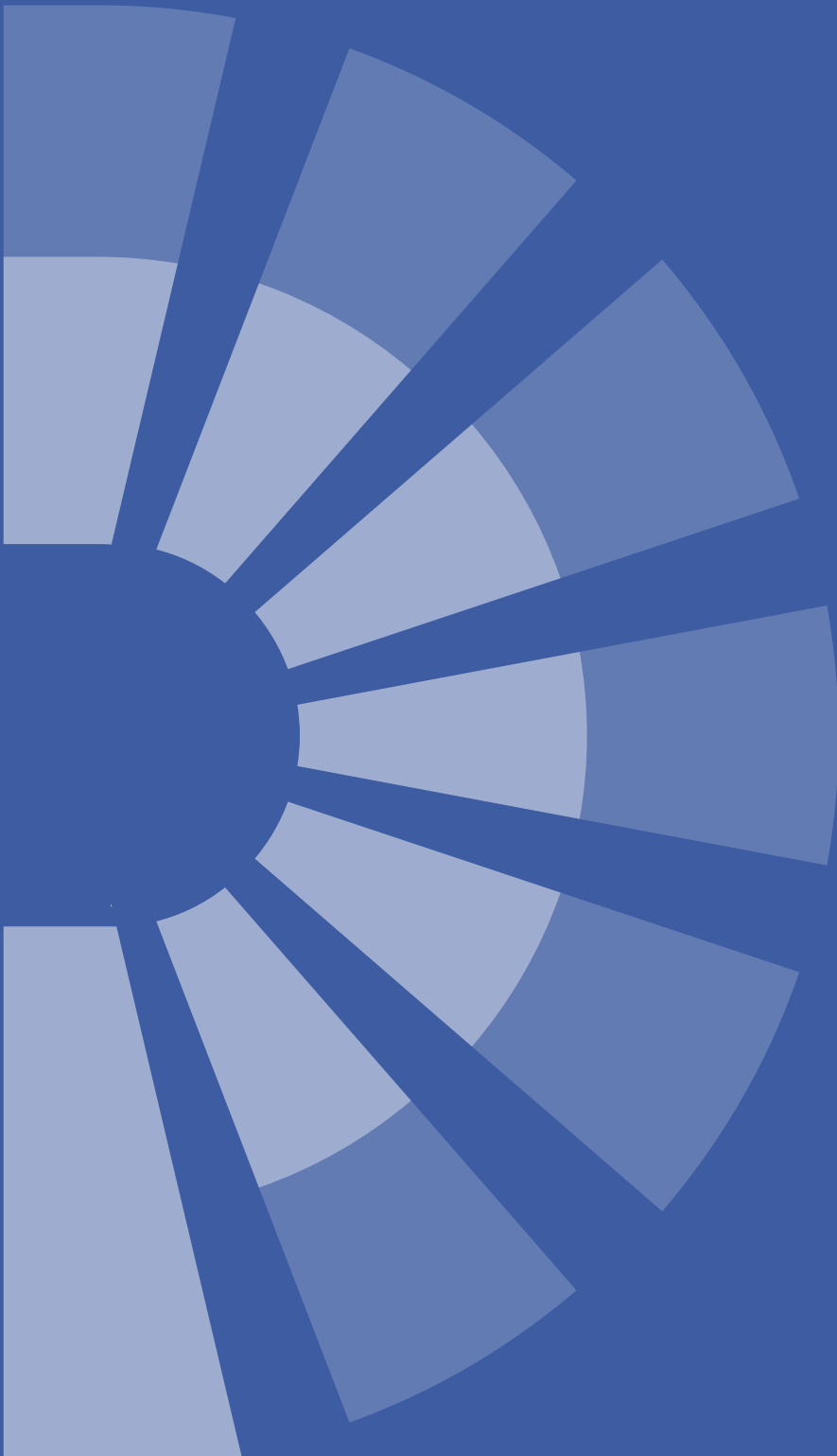
Las denuncias recibidas a través del Canal Ético serán analizadas preliminarmente por el Oficial de Cumplimiento, quien evaluará la verosimilitud del hecho y, de ser necesario, iniciará una investigación interna formal.

El proceso de investigación deberá observar los siguientes principios:

- **Confidencialidad:** Resguardo de la identidad de los involucrados y protección de la información recopilada.
- **Objetividad:** Análisis imparcial y fundamentado en evidencia.
- **Diligencia:** Tramitación oportuna, ordenada y conforme a las políticas internas.
- **Debido proceso:** Garantía del derecho de defensa y de respuesta para todas las partes.

Una vez concluida la investigación, se elaborará un informe con los hallazgos, el cual será remitido al Comité de Ética para su revisión y decisión sobre las acciones correctivas o sanciones a implementar, conforme al marco normativo y al reglamento interno de trabajo.

El denunciante será informado, dentro de lo posible, sobre el cierre del caso y las medidas adoptadas, protegiendo siempre la confidencialidad del proceso.



7.1 Roles del oficial de cumplimiento relacionado al canal ético

La Compañía cuenta con a un Oficial de Cumplimiento, quien es el responsable de liderar las acciones orientadas a promover una cultura ética, integridad y cumplimiento en todos los niveles de la Compañía. Este rol tiene como objetivo prevenir, detectar y mitigar riesgos asociados al incumplimiento normativo, la corrupción, el fraude, el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo y otras conductas que puedan comprometer la reputación o legalidad de la Compañía.

Principales responsabilidades

El Oficial de Cumplimiento tendrá a su cargo, entre otras, las siguientes funciones relacionadas con el Código:

- **Revisión y actualización del Código Ético**, en coordinación con la gerencia de Regulación, RRII y Sostenibilidad y otras áreas competentes.
- **Gestión del Canal Ético**, asegurando la confidencialidad de las denuncias, la protección del denunciante y el adecuado tratamiento y seguimiento de los casos reportados.
- **Asesoría y orientación ética**, brindando soporte a los colaboradores ante dudas o situaciones complejas relacionadas con el cumplimiento de las normas internas y principios éticos.
- **Evaluación de riesgos de cumplimiento**, identificando y analizando de forma continua los riesgos asociados a las actividades de la Compañía, incluyendo los relacionados con integridad, lavado de activos, conflictos de interés, corrupción y fraude.
- **Capacitación y sensibilización**, desarrollando programas formativos y de concientización sobre el Código Ético, normativa aplicable y riesgos éticos, dirigidos a todos los niveles de la organización.

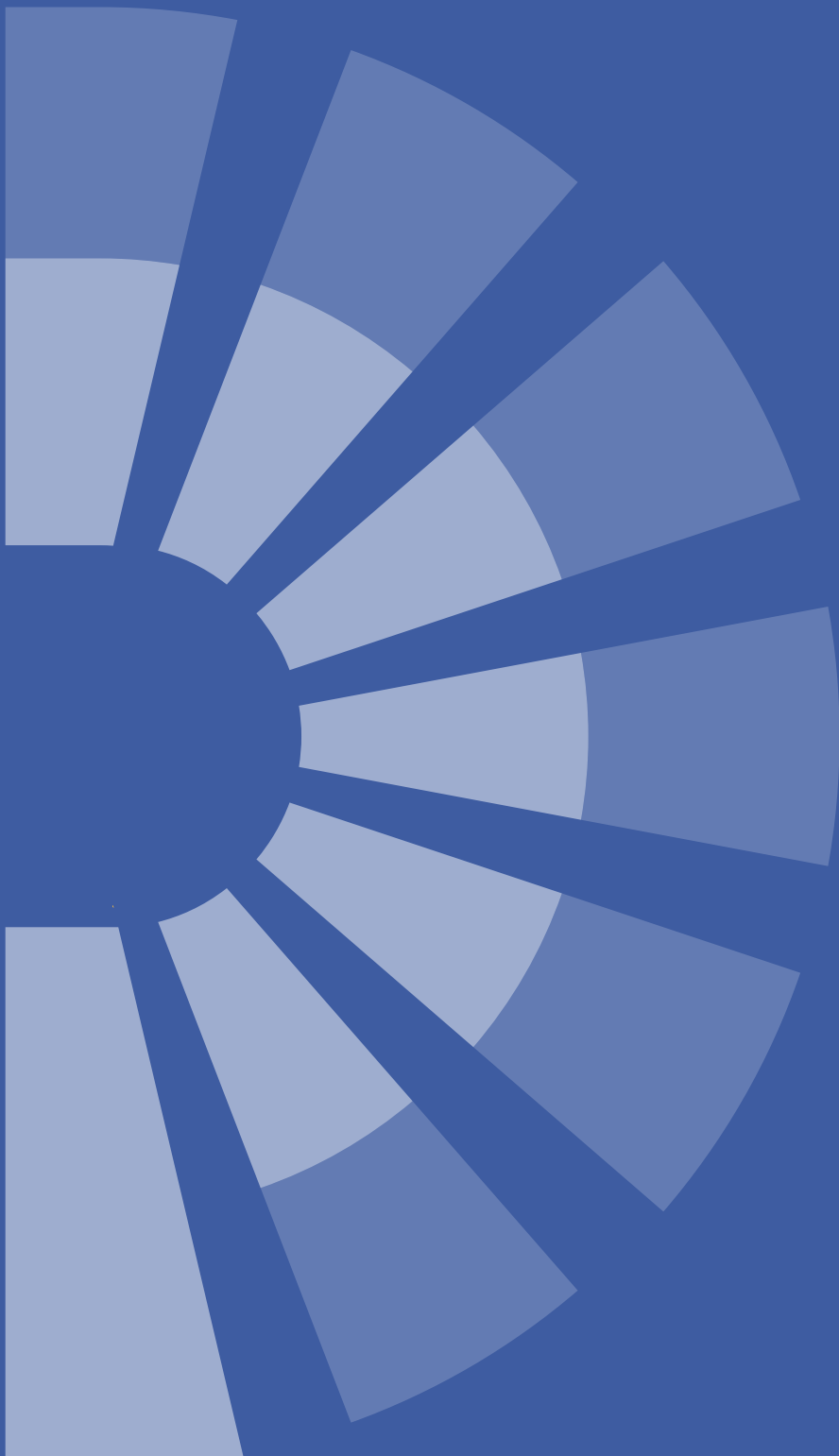
- **Investigación de posibles infracciones**, liderando las investigaciones internas sobre presuntas vulneraciones al Código Ético, emitiendo los informes respectivos para la toma de decisiones.
- **Propuesta de medidas correctivas**, con base en los resultados de las investigaciones, en coordinación con las áreas competentes.
- **Protección del denunciante**, garantizando un entorno seguro, libre de represalias, para toda persona que formule una denuncia de buena fe.
- **Otras funciones** que le sean asignadas por la Compañía en el marco del sistema de cumplimiento y ética corporativa.

7.2 Relación con otras áreas

El Oficial de Cumplimiento desempeñará sus funciones en estrecha coordinación con diversas unidades estratégicas de la Compañía, con el fin de asegurar una gestión transversal, efectiva y alineada con el modelo de cumplimiento. En particular, trabajará en colaboración con:

- La Gerencia de Auditoría, compartiendo hallazgos, sinergias y planes de mejora en el marco de las revisiones periódicas y del sistema de control interno.
- La Subgerencia de Sostenibilidad, asegurando que los principios éticos se integren en la estrategia ESG (ambiental, social y de gobernanza) de la Compañía.

Esta colaboración interfuncional permite fortalecer la gobernanza corporativa, asegurar una supervisión efectiva del comportamiento organizacional y promover la mejora continua en la gestión ética de la Compañía.



8.1 Creación y funciones del Comité de Ética

La Compañía cuenta con un Comité de Ética, órgano colegiado encargado de velar por la aplicación efectiva del Código y de supervisar la adecuada gestión de las denuncias éticas. Este comité fue creado como parte del sistema de cumplimiento y control interno, con el propósito de garantizar la integridad organizacional, prevenir malas prácticas y promover una cultura ética sólida.

Entre sus funciones principales se encuentran:

- Analizar los casos informados por el Oficial de Cumplimiento y evaluar su conformidad con el Código Ético y las políticas internas.
- Verificar que el tratamiento de denuncias se realice respetando los principios de confidencialidad, imparcialidad, debido proceso y protección del denunciante.
- Recomendar o coordinar las medidas disciplinarias o correctivas que correspondan, en función de los hallazgos y la gravedad de los hechos.
- Emitir informes al Directorio y al Comité de Auditoría y Riesgos, cuando les sea requerido, sobre la gestión de las denuncias, las medidas adoptadas y el estado de cumplimiento del Código Ético.

8.2 Composición y responsabilidades

El Comité de Ética está integrado por miembros con autonomía e independencia funcional. Su composición garantiza la representación de las áreas clave de la Compañía, promoviendo una visión integral y objetiva en la evaluación de los casos.

El Comité estará conformado, como mínimo, por:

- Gerente General
- Gerente Legal
- Gerente de Gestión de Talento y Servicios Estratégicos

Podrán incorporarse miembros adicionales o asesores técnicos según la naturaleza o complejidad del caso a tratar.

Los integrantes del Comité tienen la responsabilidad de:

- Participar activamente en la revisión y resolución de los casos asignados.
- Garantizar la confidencialidad de la información tratada y evitar conflictos de interés.
- Promover el cumplimiento de las recomendaciones del Comité dentro de sus respectivas áreas de influencia.

8.3 Relación con el canal ético

El Comité de Ética constituye un componente esencial del sistema de gestión del canal ético, asegurando que todas las denuncias recibidas sean tratadas con diligencia, equidad y en estricto respeto a los derechos de las personas involucradas.

Colabora estrechamente con el Oficial de Cumplimiento, quien actúa como instancia técnica de análisis, clasificación y documentación de las denuncias antes de su presentación formal ante el Comité. La interacción entre ambos garantiza trazabilidad, objetividad y respuesta oportuna.

8.4 Coordinación con otras áreas

Para el cumplimiento eficaz de sus funciones, el Comité de Ética trabaja en coordinación continua con diversas áreas de la Compañía, entre ellas:

- **Auditoría**, en casos donde se requiera validar hallazgos o realizar verificaciones específicas.
- **Gerencia Legal**, para la interpretación normativa o el análisis de consecuencias jurídicas.
- **Gestión del Talento y Servicios Estratégicos**, en lo relacionado con medidas disciplinarias y procesos internos de personal.
- **Sostenibilidad**, para asegurar el alineamiento con los compromisos éticos y sociales de la organización.

Esta colaboración interfuncional fortalece la respuesta institucional frente a posibles incumplimientos y contribuye a consolidar una cultura organizacional basada en la ética y la responsabilidad.



En Pluz,
*Nuestra integridad
genera confianza*

