



CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA

INDICE

Tabla de contenido

INDICE.....	2
1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO	3
3. ALCANCE	4
4. NORMAS ÉTICAS COMUNES	4
5. DENUNCIA DE IRREGULARIDADES Y CONDUCTAS NO ÉTICAS.	11
6. CONTROL DE CAMBIOS	13

1. INTRODUCCIÓN

El objeto de propender a que las empresas cuenten con principios y lineamientos generales para la adopción e implementación de prácticas de gobierno corporativo que sirvan de guía para el accionar de los órganos de la empresa frente a casos de corrupción.

Motivo por el cual se debe contar con un Código de Ética y Conducta con los criterios de responsabilidad profesional exigibles a sus directores, gerentes, funcionarios y demás trabajadores, el mismo que prohíba expresamente actividades ilegales o conductas que podrían afectar la reputación de la empresa.

En adición a lo señalado, Servosa Combustibles S.A.C. con más de 15 años de trayectoria como empresa de comercialización y transporte de combustibles líquidos a nivel nacional, el mismo que sigue un estricto Código de Conducta, cuyas directrices son incorporadas en el presente documento.

2. OBJETIVO

El Código de Ética y Conducta brinda un conjunto de principios sencillos pero importantes para guiar a cada uno de los trabajadores e integrantes de Servosa Combustibles S.A.C. en el ejercicio de sus responsabilidades diarias.

El Código de Ética y Conducta se centra en los valores de honestidad, profesionalismo y experiencia, confidencialidad, integridad, responsabilidad e imparcialidad, así como estándares en términos de prevención de lavado de dinero y soborno.

Todos los trabajadores deben sentirse responsables de la reputación de la empresa en su trabajo cotidiano.

Servosa Combustibles S.A.C. está comprometido en apoyar el derecho de todas las personas a ser tratadas con dignidad y respeto en el trabajo. Servosa Combustibles S.A.C. no tolera cualquier discriminación basada en criterios tales como raza, religión, color, edad, sexo, origen nacional, ascendencia, orientación sexual, condición familiar, discapacidad, discapacidad o embarazo.

En cada rama de actividad, trabajadores de Servosa Combustibles S.A.C. deben mostrar el más estricto respeto para los clientes, tanto en términos de actitud, los medios de comunicación utilizados (cartas, correos electrónicos, formularios, llamadas telefónicas, etc.) y en términos de acción (prestando atención a consultas y reclamos, confidencialidad, etc.).

Las normas éticas conducta definidas a continuación explican cómo se debe aplicar el código y como tal complementan, pero no reemplazan, los documentos operacionales y procedimientos vigentes.

3. ALCANCE

En atención a lo mencionado, el Código de Ética y Conducta de Servosa Combustibles S.A.C., deberá ser respetado por todos los trabajadores en todas las áreas, procesos, así como por los Gerentes y directores de Servosa Combustibles S.A.C. Su aplicación podrá hacerse extensiva a cualquier persona natural o jurídica que esté vinculada con Servosa Combustibles S.A.C., si la actuación de la misma pudiera afectar la imagen o reputación de la empresa.

Los directores, Gerentes, así como todo trabajador de Servosa Combustibles S.A.C. debe tomar conocimiento del contenido y desenvolverse en sus actividades conforme a los parámetros establecidos en el presente documento. El área de Recursos Humanos será la responsable de entregar un ejemplar del presente código y recabará el cargo de recepción de esta.

La violación de los alcances contenidos en el presente código puede dar lugar a amonestaciones o sanciones, que en determinados casos podrían acarrear la terminación de la relación laboral, así como la denuncia o demanda correspondiente.

El Código de Ética y Conducta de Servosa Combustibles S.A.C., está dividido en dos secciones, en primer lugar, las normas éticas comunes y en segundo lugar las normas éticas particulares relacionadas a ciertas actividades de Servosa Combustibles S.A.C.

4. NORMAS ÉTICAS COMUNES

4.1 Información Confidencial y Protección de Datos Personales

La información que cumple con las siguientes condiciones es considerada confidencial y debe permanecer en esta condición permanentemente y en todas las circunstancias:

- Información en la que la confidencialidad y condiciones de uso son establecidos por la legislación vigente, incluyendo, pero no limitado a cualquier información relativa a nuestros clientes.
- Cualquier información recibida de cualquier fuente que es señalada como confidencial.

Sin embargo, información que satisfaga una de las condiciones anteriores no se considera como confidencial en el caso donde:

- Era conocida por Servosa Combustibles S.A.C. en circunstancia de no confidencialidad.
- Se convirtió en conocimiento público en una fecha posterior.
- Se obtuvo legalmente por cualquier canal que no sea de contacto directo con la fuente de la información.
- Debe revelarse con el fin de aplicar mecanismos legales o reglamentarios, procedimientos legales o las decisiones de los tribunales.

- Uso de información confidencial de un proveedor externo:

El uso de cualquier información confidencial que Servosa Combustibles S.A.C. ha obtenido de un proveedor externo está reservado al uso previamente aprobado por la fuente de la información. No debe ser usado o distribuido para ningún otro uso o propósito o, en particular, poner a disposición de cualquier persona física o moral que no pertenece a la organización de Servosa Combustibles S.A.C.

Sin embargo, esta confidencialidad no entra en conflicto con el uso de esta información por agentes y subcontratistas de Servosa Combustibles S.A.C., debidamente autorizados, sobre un uso restringido por “Necesidad de conocer” y conforme a un acuerdo de confidencialidad.

Respetar la confidencialidad es una obligación para todos los trabajadores de Servosa Combustibles S.A.C. y deben comportarse lealmente a su trabajador en todas las circunstancias, especialmente en la situación donde está previendo posible empleo en una compañía de competidor, en cumplimiento de su contrato.

4.2 Conflicto de intereses

- Alcance:

Varias situaciones pueden ocurrir que crean un conflicto de intereses. Cuando este tipo de situación no se puede evitar, debe ser tratada eficientemente a favor de los intereses de Servosa Combustibles S.A.C.

Pueden surgir conflictos de intereses entre:

- Servosa Combustibles S.A.C. y un cliente
- Un trabajador y un cliente
- Un trabajador y otro trabajador
- Dos clientes

Los clientes potenciales y existentes de Servosa Combustibles S.A.C. tienen derecho a esperar que Servosa Combustibles S.A.C. y sus trabajadores estén en la capacidad de:

- Prevenir, detectar y manejar en forma justa los conflictos de intereses que puedan surgir entre Servosa Combustibles S.A.C. y sus clientes o entre dos de sus clientes;
- Asegurar que la información en su posesión no sea utilizada para sus propios intereses, en detrimento de los intereses de clientes existentes, clientes potenciales o contrapartes;
- Asegurar que la información proporcionada es utilizada exclusivamente para el beneficio de aquellos que la suministran.

- Objetivos:

Este procedimiento tiene por objeto definir los principios fundamentales a ser respetados para cumplir con las obligaciones relacionadas con el conflicto de interés y para organizar todos los procesos.

Monitorear el conflicto de intereses es fundamental para evitar la materialización de los riesgos relacionados con conflicto de intereses, evitar daño reputacional y financiero a la empresa, así como asegurando la mejor calidad de servicio.

- Prevenir y tratar situaciones de conflicto de intereses

Un trabajador experimenta un conflicto de intereses cuando está en una situación que le puede requerir escoger entre los intereses de Servosa Combustibles S.A.C. y los clientes de Servosa Combustibles S.A.C. y sus intereses personales o los de sus familiares y amigos.

Para evitar este tipo de situaciones, todos los trabajadores dependiendo de las circunstancias deben:

- Informar en la primera oportunidad razonable a su superior jerárquico y al Oficial de cumplimiento (personal designado de supervisar el cumplimiento del presente código), sobre cualquier situación que pueda conducir a un conflicto entre sus propios intereses y los intereses de Servosa Combustibles S.A.C. Un posible conflicto de intereses existe cuando, por ejemplo, un miembro de la familia, uno de sus familiares o un amigo del trabajador trabaja para un tercero (cliente, proveedor, etc.) que podría tener relaciones de negocio con Servosa Combustibles S.A.C. Cuando tal conflicto de intereses implica un vínculo personal como el descrito anteriormente, la información debe enviarse directamente al Oficial de Cumplimiento.
- Solicitar el consentimiento previo por escrito del área de Recursos Humanos, el cual consulta al Oficial de Cumplimiento, antes de aceptar cualquier función de carácter profesional o para adquirir participaciones o intereses que le den poder de influencia en una entidad externa, en particular si la entidad tiene una relación con Servosa Combustibles S.A.C. Esta autorización podrá ser denegada si la situación genera un conflicto de intereses o podría amenazar o dañar los intereses de Servosa Combustibles S.A.C.
Todos los miembros del personal de Servosa Combustibles S.A.C. se encuentran obligados a declarar su participación en otras empresas en calidad de Directores, Administradores, Gerentes, así como su participación en órganos administrativos en cualquier empresa privada o entidad del estado.

4.3 Obsequios y Privilegios

El objetivo de obsequios empresariales y otros privilegios es crear y mantener buenas relaciones de trabajo entre socios de negocios. Sin embargo, para respetar la independencia funcional de los trabajadores y evitar generar situaciones de conflictos de interés o crear una amenaza a la reputación de Servosa Combustibles S.A.C., la percepción de estos obsequios y privilegios debe ser regulado bajo las normas contenidas en este documento.

- Definiciones de los obsequios y privilegios:
 - Los términos "obsequios y privilegios" pueden cubrir una amplia variedad de acciones de un cliente, intermediario o un proveedor hacia un trabajador de Servosa Combustibles S.A.C. (o sus familiares cercanos o amigos, etc.)

- La entrega de cualquier obsequio u objeto, posiblemente en forma de un artículo de publicidad,
- Una invitación gratis o por un precio significativamente reducido a un evento cultural, artístico o deportivo, un viaje por negocios o placer,
- Reducción en el precio de los servicios ofrecidos por el cliente.

Bajo este concepto de Obsequio y Privilegio, no se encuentra el pago o invitación de una comida/cena de negocios por un cliente o proveedor, mientras se mantenga dentro de las normas habituales de la relación profesional y se aplique sólo al trabajador.

Los trabajadores tienen estrictamente prohibido recibir directa o indirectamente pagos de clientes o contraparte en cualquier forma.

▪ **Términos y condiciones:**

Los obsequios y privilegios recibidos por los trabajadores son autorizados con la condición de que el trabajador interesado cumpla con los términos y condiciones definidos en cuanto a declararlos y que su valor permanezca dentro de límites razonables. Así, trabajadores de Servosa Combustibles S.A.C. deben respetar las siguientes reglas de conducta:

- Informar y consultar con el Oficial de Cumplimiento Normativo sobre cualquier obsequio o privilegio que reciban de un valor superior a S/. 500.00 (quinientos y 00/100 soles),
- Los obsequios deben entregarse exclusivamente a la dirección laboral del trabajador; cualquier regalo – independientemente de su valor - que, por error, se entrega en la dirección personal del trabajador debe declararse al Oficial de Cumplimiento Normativo,
- Ningún obsequio ni privilegio puede aceptarse de un cliente prospecto, un cliente o un proveedor, si el trabajador tiene simultáneamente una negociación en curso.
- En cuanto a los obsequios y privilegios recibidos u ofrecidos, estos son autorizados cuando los términos de la declaración y las condiciones son respetados, además el valor se mantiene dentro de límites razonables. Como tal, deben respetarse las siguientes reglas de conducta:

Cuando se recibe una declaración de obsequio el papel del Oficial de Cumplimiento Normativo es:

- Asesorar a los trabajadores de la actitud a adoptar si ciertos dones propuestos o recibido parecen diferir de las normas habituales,
- Decidir la actitud a adoptar en cuanto a regalos o ventajas de un valor superior a S/.500.00
- Recolectar y guardar las declaraciones de regalos y ventajas ofrecidas o recibidas por los trabajadores;

En caso de que un regalo no sea compatible, se hace una declaración al Grupo que toma la decisión final.

4.4 Relaciones con las autoridades y organismos supervisores.

Si un trabajador es contactado directamente por una autoridad en el marco de una investigación, sin haber sido notificado previamente por su superior jerárquico, debe inmediatamente contactar a su superior jerárquico y al Oficial de Cumplimiento Normativo a efectos de informar sobre este hecho.

Cualquier relación con las autoridades y organismos supervisores debe canalizarse exclusivamente a través de la alta Gerencia y al oficial de Cumplimiento Normativo de Servosa Combustibles S.A.C.

Si un trabajador es convocado a una audiencia en el marco de una investigación requerida por una autoridad, deberá informar al Oficial de Cumplimiento Normativo, a efectos asistirlo y acompañarlo durante la audiencia.

4.5 Seguridad financiera

La seguridad financiera es uno de los principales componentes del Código de Ética y Conducta. A efectos de luchar contra el lavado de activos, el financiamiento del terrorismo, así como contra la corrupción y el fraude, una serie de obligaciones son aplicadas por todos los trabajadores de Servosa Combustibles S.A.C.

4.5.1 Prevención del lavado de activos:

Dada la naturaleza de Servosa Combustibles S.A.C. en el rubro de la comercialización y transporte de combustibles líquidos, el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo generan gran riesgo de incumplimiento. La supervisión de los trabajadores donde opera Servosa Combustibles S.A.C. es de suma importancia. Servosa Combustibles S.A.C. se compromete a cumplir plenamente con todas las leyes emitidas contra el lavado de activos y financiamiento del terrorismo en el Perú.

- Una labor de permanente cuidado por parte de los trabajadores de Servosa Combustibles S.A.C.

Cada trabajador de Servosa Combustibles S.A.C. en todas las entidades y localidades debe cumplir, implementar y aplicar las disposiciones de Servosa Combustibles S.A.C. en normas contra el lavado de activos y prevención de la financiación del terrorismo, determinado y especificado en los procedimientos adecuados a cada área.

La seguridad financiera se basa en el conocimiento que tenemos de nuestros clientes, no sólo al establecer una relación, sino también a lo largo de la misma.

Estando a que el Conocimiento del Cliente es una de las obligaciones principales que tenemos como trabajadores de Servosa Combustibles S.A.C., no debe existir ninguna excepción en su ejecución y prevalecer sobre cualquier reglamento local o ley menos restrictiva. En caso de que las normas estén en conflicto con las leyes locales, se informará al Oficial de Cumplimiento Normativo, debiendo prevalecer las leyes locales de contener un estándar superior al de Servosa Combustibles S.A.C.

- La evaluación del riesgo del cliente

Para determinar el nivel de riesgo del cliente, se evalúa una serie de criterios, entre otros:

- su tipo de actividad, forma jurídica.
- la presencia de personas políticamente expuestas, las condiciones para establecer una relación comercial.
- el canal de distribución.

- La decisión de establecer una relación comercial

De acuerdo con la evaluación realizada y contando con la información que nos permita conocimiento íntegro del cliente, puede tomarse la decisión de iniciar una relación comercial con este.

En casos de alto riesgo, procedimientos adicionales son requeridos; asimismo en cada año de renovación se deberá actualizar la información del cliente; requiriendo en estos casos la aprobación previa del Oficial de Cumplimiento a efectos de iniciar o proseguir con la relación comercial.

- La detección de operaciones inusuales

Los trabajadores a los que aplique deben ejercer una vigilancia constante sobre las transacciones con el fin de detectar aquellas que puedan ser atípicas en términos de los elementos relacionados con el conocimiento del cliente, o la operación usual para el cliente.

4.5.2 Prevención del Financiamiento del Terrorismo

Financiar una organización terrorista para proveer, recolectar o administrar fondos, valores o bienes de cualquier tipo o dando consejos para ello, con la intención de ser usados, o con el conocimiento que se destinan para ser usados, en su totalidad o en una parte, para cometer un acto de terrorismo es un delito. La tentativa de terrorismo es también un delito.

Para prevenir el financiamiento del terrorismo, es necesario garantizar la aplicación de medidas para congelar activos financieros o recursos económicos que benefician, en su totalidad o en una parte, principalmente a las personas o entidades implicadas en actos terroristas o actos que impidan el establecimiento y mantenimiento de la paz en un conflicto nacional (guerra civil) o internacional.

Los trabajadores de Servosa Combustibles S.A.C. deben:

- Asegurarse de que los clientes no están en las listas oficiales de personas con sospecha de participar en el financiamiento del terrorismo;

- Establecer procedimientos para el continuo monitoreo que permita detectar y congelar fondos y otros recursos financieros que sean propiedad, directa o indirectamente, de personas o entidades en listas negras.
- Respetar las prohibiciones establecidas por las autoridades nacionales o internacionales contra las personas, entidades que participen o se sospeche que participen en actividades de financiamiento de terrorismo.

4.5.3 Prevención de la Corrupción

Servosa Combustibles S.A.C. tiene cero tolerancias a los sobornos y está comprometida contra cualquier tipo de corrupción. Cada trabajador debe asegurarse de que Servosa Combustibles S.A.C. no se utiliza como un medio para la corrupción.

El soborno es la oferta, promesa o regalo (soborno activo) o solicitar, pedir o recibir (soborno pasivo) un beneficio indebido hacia/de una persona para realizar o no realizar una acción en la ejecución de sus deberes profesionales.

El beneficio puede provenir de un funcionario público o un trabajador del sector privado, así como de un familiar o un cliente.

Un beneficio indebido puede materializarse en dinero en efectivo como también en un bien material equivalente como objetos de valor, incluyendo bienes y servicios, obsequios, viajes entretenimiento, ascensos o una distinción, cesión en un contrato, entre otros.

El beneficio indebido podría ser directo (soborno, comisión indebida, facilidades de pago, obsequios o privilegios o sobrefacturación) o indirecto (donaciones a partidos políticos, caridad o patrocinio, propuestas contractuales).

El uso de influencias de una persona pública también es considerado un soborno.

Los trabajadores deben estar especialmente atentos a tensiones o presiones internas como externas que se presenten eventualmente en forma de regalos. Su criterio no debe ser alterado en el curso de una relación de negocios por este tipo de presiones.

Por ejemplo, los trabajadores deben estar atentos e iniciar los controles necesarios ante una situación como:

- Cualquier solicitud de pago en efectivo urgente y anormales, a través de "Empresas de papel" (Empresa Fantasma) o provisión de fondos para el establecimiento de grandes gastos en beneficio de terceros
- Una cantidad inusualmente alta de comisiones pagadas en forma atípica (cuentas separadas o diferentes jurisdicciones) o sobre facturación en el contrato sin una causa razonable;
- Reuniones informales con empresas públicas y privadas para realizar acuerdo relacionados con contratación pública;

Cuando un trabajador se enfrenta a cualquier intento de corrupción (o consideró realizar un acto corrupto), la información debe ser enviada directamente al Oficial de Cumplimiento quien informará al área Legal de Servosa Combustibles S.A.C.

4.5.4 Prevención de Fraude

El fraude es un acto intencional contra los intereses de Servosa Combustibles S.A.C. y susceptibles de causar daño directo o indirecto, siendo a su vez un acto contrario al marco legal y la ética profesional.

Fraude interno implica la participación activa o pasiva de un trabajador exclusivamente de Servosa Combustibles S.A.C. o con la ayuda de externos.

El fraude externo es el acto de personas, aislados o en grupos, clientes o no de Servosa Combustibles S.A.C.

Un programa antifraude forma parte de la organización y el control interno de Servosa Combustibles S.A.C., se basa en:

- Rendición de cuentas y verificación de líneas de negocio, además de soporte funcional en todos los niveles;
- El programa antifraude también está integrado en el programa de control interno (control periódico y declaración incidentes operacionales);
- Una organización específica a través de una estructura de gestión y coordinación, entre el programa antifraude, el Oficial de Cumplimiento Normativo.

5. DENUNCIA DE IRREGULARIDADES Y CONDUCTAS NO ÉTICAS.

Todos los trabajadores de Servosa Combustibles S.A.C., tienen un papel importante en el logro de este objetivo. Los trabajadores usualmente son los primeros en enterarse cuando alguien en la organización está haciendo algo ilegal o incorrecto, pero frecuentemente se sienten preocupados por expresar las irregularidades.

Esto aplica a todos los trabajadores de Servosa Combustibles S.A.C. También aplica a consultores externos, contratistas y terceros mientras trabajen en Servosa Combustibles S.A.C.

Es imposible dar una lista exhaustiva de las actividades que constituyen mala conducta o malas prácticas, pero en términos generales, esperaríamos que informe lo siguiente:

- Delitos
- Incumplimiento de obligaciones legales
- Acciones que ponen en peligro la salud o la seguridad de trabajadores o el público
- Acciones que causan daño al medio ambiente
- Acciones que pretenden ocultar cualquiera de las anteriores

Esto es principalmente para situaciones en la que los intereses de otros o de la propia organización se encuentran en riesgo.

¡En caso de duda – repórtelo!

- Su Confidencialidad

Si tiene interés en reportar una verdadera irregularidad no va a estar en riesgo de perder su trabajo o sufrir cualquier forma de repercusión negativa o acoso como resultado. Si está actuando de buena fe, no importa si se equivoca. Esto no aplica para personas que reportan una irregularidad con conocimiento de que es falsa.

Independientemente de la garantía anterior, entendemos que quiera reportar una irregularidad en forma confidencial. Si usted solicita proteger su identidad, no revelaremos su identidad sin su consentimiento. Pero debe recordar que si no nos dice quién es, será mucho más difícil para nosotros investigar la irregularidad denunciada o proporcionar retroalimentación.

- Cómo reportar una irregularidad internamente:

Esperamos que, en primer lugar, usted se sienta capaz de reportar una irregularidad al oficial de cumplimiento normativo o Gerencia. Puede hacerlo por escrito o, si lo prefiere, puede comunicarse telefónicamente.

Si, por cualquier razón, usted siente que no puede hablar con su gerente acerca de la irregularidad detectada o si usted piensa que dicha irregularidad no se ha manejado correctamente, usted debe comunicarse con cualquiera de los siguientes:

1. Gerente General.
2. Oficial de Cumplimiento Normativo.

Asimismo, el trabajador puede remitir un correo al email: comunicateconnosotros@servosacombustibles.pe a efectos de denunciar el incumplimiento, hecho ilegal o alguna mala práctica de su superior o pares, que contradiga las normas internas o alguna regulación.

- Cómo manejamos el asunto

Una vez nos has informado la irregularidad, se verificará cuidadosamente y a fondo para evaluar las acciones, si las hubiere, que deben tomarse. De acuerdo con la naturaleza de la irregularidad, esto puede significar una investigación interna o una investigación más formal.

Informaremos el medio de contacto y si necesitamos más información. Podemos preguntar cómo cree que la irregularidad debería ser mejor tratada.

Mientras se realiza la verificación, intentaremos brindar al denunciante tanta información como sea posible, puede que no tengamos permitido proporcionar detalles específicos ya que esto podrían atentar contra la privacidad de otra persona. No podemos garantizar que responderemos a todas las irregularidades de la forma en la que desearía el denunciante, pero el tratamiento de la denuncia se realizará de la forma más justa y apropiada posible.

6. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Historial	Fecha de Aprobación	Fecha de Publicación
001	Código de Ética y Conducta	05/10/2024	05/10/2024
Elaborado por: Jhon Aguilar Tapia		Supervisor SSOMA	
Revisado por: Daniel Basadre Fernandez		Oficial de Cumplimiento Normativo	
Aprobado por: Carlos Basadre Málaga		Gerente General	

Este documento no podrá ser fotocopiado, impreso ni divulgado a terceras partes externas sin contar con previo y expreso consentimiento del propietario del documento o del responsable de este.