

	DIRECTIVA		Código:	DC/GCAF/13/17
	INCENTIVOS Y SANCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		Versión:	02/04-11-2022
			Página:	1 de 5

I. OBJETIVO

Establecer las pautas para los incentivos y estímulos, como también, los mecanismos de protección a favor de los trabajadores que denuncien el incumplimiento de las disposiciones del Código de Ética y Conducta y las sanciones conforme al Reglamento Interno de Trabajo.

II. ALCANCE

La presente Directiva es de aplicación para todo el personal del GRUPO DISTRILUZ comprendida por: SEDE CORPORATIVA, ELECTRONOROESTE S.A., ELECTRONORTE S.A., HIDRANDINA S.A. y ELECTROCENTRO S.A.

III. RESPONSABILIDAD

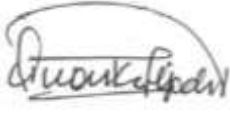
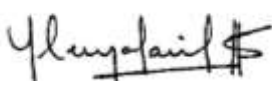
- El Comité de Ética y Conducta, tendrá como responsabilidad implementar y asegurar la difusión de la presente Directiva, así como sus futuras modificaciones.
- La Gerencia de Administración y Finanzas de manera conjunta con los Departamentos de Gestión de Personas **y/o Unidad de Recursos Humanos** de las Empresas, son responsables de propiciar los incentivos y estímulos a los trabajadores que promuevan el cumplimiento del Código de Ética y Conducta.
- El Comité de Ética y Conducta de manera conjunta con la Gerencia Regional o Gerencia de Administración y Finanzas de cada Empresa, tendrán como responsabilidad disponer las acciones necesarias a fin de proteger al trabajador que denuncia actos contra el Código de Ética y Conducta, **X las sanciones se emitirán de acuerdo a lo dispuesto en la Directiva de Medidas Disciplinarias Aplicables a los Trabajadores del Grupo Distriluz.**

IV. BASE LEGAL

- Acuerdo del Directorio N° 005-2016/002-FONAFE – Lineamiento de Ética y Conducta de las empresas del Estado bajo el ámbito de FONAFE.
- Código de Ética y Conducta aprobado en Sesión de Directorio N° 13 del 13 de julio de 2017 **y modificado en Sesión de Directorio N°10-2019 del 31 de mayo del 2019 y en sesión N° 01-2021 del 13 de enero de 2021.**
- **Protocolo de respuesta de la Línea Ética, aprobado en Sesión de Directorio N° 14-2021 del 26 de julio de 2021.**
- Reglamento Interno de Trabajo – RIT.
- **Directiva Corporativa “Medidas Disciplinarias Aplicables a los Trabajadores del Grupo Distriluz”.**

V. DISPOSICIONES GENERALES

- Los trabajadores deberán regirse a los Principios Éticos, Deberes Éticos, Compromisos Éticos, Prohibiciones Éticas **X y disposiciones contenidas** en el Código de Ética y Conducta.
- Todo trabajador tiene la obligación de reportar cualquier indicio justificado de alguna irregularidad o de algún acto contrario a la legalidad o a lo previsto en el Código de

Elaborado por: Alejandro Rojas Butrón Jefe Corp. de Gestión de Personas 20 de octubre de 2022 	Elaborado por: Ninovska Tejada Oficial de Cumplimiento 21 de octubre de 2022 	Revisado por : Simeón Peña Pajuelo Coordinador Corp. SIG 24 de octubre de 2022 	Aprobado por: Javier Muro Rosado Gerente General 04 de noviembre de 2022  Sesión de Directorio N° 20-2022 (26.10.2022)
--	---	--	--

	DIRECTIVA	Código:	DC/GCAF/13/17
	INCENTIVOS Y SANCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Versión:	02/04-11-2022
		Página:	2 de 5

Ética y Conducta, alcanzando **información que sustente los hechos materia de denuncia y proporcionando** los medios probatorios correspondientes. **Para este fin la empresa ha dispuesto se ponga al servicio del colaborador la Línea Ética, medio a través del cual canalizará su denuncia y podrá proteger su identidad, en caso lo requiera.**

Se considerarán como medios probatorios aquellos vinculados directamente con los hechos denunciados, pudiendo consistir en medios probatorios: audiovisuales, testimoniales o cualquier otra información suficiente, competente y relevante de los hechos orientada a brindar verosimilitud o certeza sobre la comisión de los hechos denunciados, los mismos que deberán consignarse de modo claro en la denuncia.

VI. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

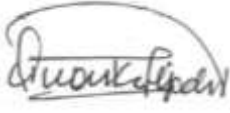
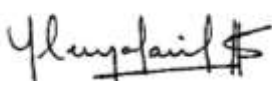
6.1 Mecanismos de Promoción y Difusión

6.1.1 Bajo las directrices del Comité de Ética los Departamentos de Gestión de Personas **y/o Unidad de Recursos Humanos** de las Empresas, deberán:

- Incluir en la partida de capacitación del presupuesto del Gasto Integrado de Personal (GIP) un concepto referido a los programas de **capacitación, difusión y sensibilización** del Código de Ética y Conducta.
- Realizar **X actividades de capacitación, difusión y sensibilización** del Código de Ética y Conducta **X que permita dar a conocer su importancia, las disposiciones que contiene y las sanciones** que acarrea su incumplimiento, **X para asegurar su conocimiento, comprensión y compromiso, por parte de los colaboradores. Estas actividades deberán formar parte del Plan Anual de Capacitación.**
- Informará semestralmente al Comité de Ética **y a la Oficialía de Cumplimiento** el registro de las capacitaciones o actividades que se hubieran ejecutado en **X relación** al Código de Ética y Conducta **y materias relacionadas.**

6.1.2 Los Departamentos de Gestión de Personas **y/o Unidad de Recursos Humanos** de las Empresas, deberán:

- Entregar a cada trabajador planillado, un ejemplar del Código de Ética y Conducta, acompañado **X del Compromiso de Adhesión, que acredita la recepción**, conocimiento y **compromiso de** cumplimiento; el cual debe ser conservado en el legajo personal.
- Entregar en el momento de la contratación del personal, a cada nuevo trabajador, un ejemplar del Código de Ética y Conducta, acompañado **X del Compromiso de Adhesión, que acredita la recepción**, conocimiento y **compromiso de** cumplimiento; como también, la constancia de la inducción, cuyos documentos deberán ser conservados en el legajo personal.

Elaborado por: Alejandro Rojas Butrón Jefe Corp. de Gestión de Personas 20 de octubre de 2022 	Elaborado por: Ninovska Tejada Oficial de Cumplimiento 21 de octubre de 2022 	Revisado por : Simeón Peña Pajuelo Coordinador Corp. SIG 24 de octubre de 2022 	Aprobado por: Javier Muro Rosado Gerente General 04 de noviembre de 2022  Sesión de Directorio N° 20-2022 (26.10.2022)
--	---	--	--

	DIRECTIVA		Código:	DC/GCAF/13/17
	INCENTIVOS Y SANCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		Versión:	02/04-11-2022
			Página:	3 de 5

- c. En coordinación con el Área de Imagen y Responsabilidad Social, **desarrollar artículos de promoción o de difusión para X** periódicos murales, paneles informativos, impresiones, **X etc. orientadas a dar a conocer contenidos** del Código de Ética y Conducta, acción que se debe realizar de manera **X trimestral**.
- d. En coordinación con el Área de Tecnología de la Información, **colocar fondos de pantalla X** en los equipos de cómputo (monitores) **X información relativa** a los Principios Éticos, Deberes Éticos, Compromisos Éticos y Prohibiciones Éticas **y otras disposiciones establecidas X** en el Código de Ética y Conducta; como también, en la web del Grupo Distriluz. Estas acciones deberán realizarse de manera trimestral **X**.
- e. Mantener coordinación con **la Oficialía de Cumplimiento y** los responsables del Sistema de Control Interno, para garantizar el cumplimiento de mecanismos de promoción y difusión; **así como, de la definición de otras actividades que resulten necesarias para promover el cabal conocimiento y cumplimiento del Código de Ética y Conducta.**

6.2 Incentivos y Estímulos

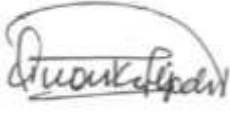
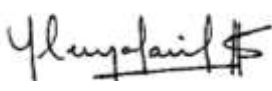
6.2.1 X El Grupo Distriluz promueve que los trabajadores realicen acciones que fortalezcan los valores y cumplimiento del Código de Ética y Conducta. Se consideran dentro de estas acciones:

- a. Desarrollar y proponer proyectos de difusión de los valores y disposiciones del CEC.
- b. Reportar, identificar y proponer medidas eficaces para tratar riesgos de fraude, corrupción o cumplimiento normativo, desarrollando mejores mecanismos de detección y de control interno; posibilitando el fortalecimiento de la Cultura de Integridad y el Modelo de Cumplimiento de la empresa.
- c. Realizar conductas ejemplares que pongan relieve los Valores, Principios Deberes y Compromisos Éticos y disposiciones del CEC.

Los trabajadores que desarrollen estas acciones serán merecedores del reconocimiento por parte de la Empresa.

6.2.2 X La Gerencia General y Gerencias Regionales dispondrán a través de la Gerencia de Administración y Finanzas, se apliquen los estímulos e incentivos consiguientes, en reconocimiento a las acciones destacadas realizadas por el trabajador y que se encuentran señaladas en el punto anterior (6.2.1.)

- a. Carta de **reconocimiento y/o** felicitación **con copia a su legajo personal**.
- b. Inclusión a capacitaciones técnicas o profesionales (Seminarios, Congresos y Diplomados), **X para lo que se dispondrá se priorice y programe en el Plan de Capacitación del ejercicio siguiente.**

Elaborado por: Alejandro Rojas Butrón Jefe Corp. de Gestión de Personas 20 de octubre de 2022 	Elaborado por: Ninovska Tejada Oficial de Cumplimiento 21 de octubre de 2022 	Revisado por : Simeón Peña Pajuelo Coordinador Corp. SIG 24 de octubre de 2022 	Aprobado por: Javier Muro Rosado Gerente General 04 de noviembre de 2022  Sesión de Directorio N° 20-2022 (26.10.2022)
--	---	--	--

	DIRECTIVA		Código:	DC/GCAF/13/17
	INCENTIVOS Y SANCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		Versión:	02/04-11-2022
			Página:	4 de 5

- c. Reconocimiento público en la ocasión en que se reconozca a otros trabajadores por sus méritos laborales durante el año (como por ejemplo: **Jornada de Integridad**, Concursos de Creatividad Empresarial, **u otro**).
- d. **Difusión en boletines o notas informativas de las acciones destacadas realizadas por los trabajadores.**

Para la aplicación de estos reconocimientos y estímulos se realizará la evaluación correspondiente a fin de definir las medidas que resulten aplicables en cada caso.

- 6.2.3 Todos los reconocimientos serán difundidos en la página web institucional, previa autorización de quien resulte beneficiario del incentivo o estímulo.
- 6.2.4 Los reconocimientos serán tomados en cuenta para efectos de la evaluación de desempeño.
- 6.2.5 Para fines de promociones del personal a puestos distintos a los que se desempeñan, los reconocimientos serán tomados en cuenta, siempre que el trabajador cumpla con el perfil de la posición, tal como lo dispone la Directiva de Selección y Promoción del Personal.

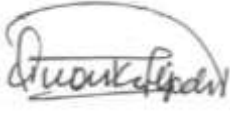
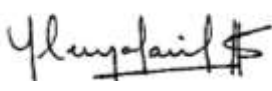
6.3 Sanciones

- a. El incumplimiento de las disposiciones previstas en el Código de Ética y Conducta será considerado, conforme **lo indica los artículo 69° y 72° estipulados en el Capítulo XI "Calificación de las Faltas y Medidas Disciplinarias al Trabajador"**, del Reglamento Interno de Trabajo de cada una de las empresas.
- b. Las sanciones aplicables por la transgresión del Código de Ética y Conducta no exime de las responsabilidades administrativas, civiles y penales establecidas en la Ley.
- c. Aquellos que proporcionen información o declaraciones falsas, serán pasibles de sanción acorde con lo establecido con el Reglamento Interno de Trabajo y leyes conexas, sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal a que hubiera lugar.
- d. También será pasible de sanción por inacción, quien teniendo la obligación de reportar el incumplimiento del Código de Ética y Conducta, no lo hiciere.

6.4 Mecanismos de Protección

El Grupo Distriluz brinda protección al denunciante por motivo de la denuncia conforme lo señalado en el punto 7. Protección al Denunciante del Protocolo de Respuesta de la Línea Ética.

Los trabajadores que denuncien incumplimientos del Código de Ética y Conducta, cuentan con los siguientes mecanismos de protección:

Elaborado por: Alejandro Rojas Butrón Jefe Corp. de Gestión de Personas 20 de octubre de 2022 	Elaborado por: Ninovska Tejada Oficial de Cumplimiento 21 de octubre de 2022 	Revisado por : Simeón Peña Pajuelo Coordinador Corp. SIG 24 de octubre de 2022 	Aprobado por: Javier Muro Rosado Gerente General 04 de noviembre de 2022  Sesión de Directorio N° 20-2022 (26.10.2022)
--	---	--	--

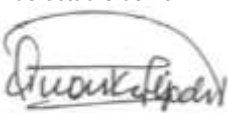
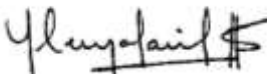
	DIRECTIVA		Código:	DC/GCAF/13/17
	INCENTIVOS Y SANCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA		Versión:	02/04-11-2022
			Página:	5 de 5

- a. Principio de reserva: **La Oficialía de Cumplimiento**, el Comité de Ética y demás funcionarios **o colaboradores** que atiendan **o participen o tengan conocimiento de** las denuncias recibidas mediante la Línea de Ética u otro medio, deberán guardar confidencialidad respecto a la identidad del denunciante. Igualmente, si el denunciante solicita reserva de su identidad, ésta será concedida.
- b. Desplazamiento de personal: En caso de ser necesario o el denunciante lo solicite, se procederá al desplazamiento (rotación) del mismo. Cualquiera de las acciones mencionadas se adoptarán siempre que, comprobados los hechos denunciados, se evidencie el deterioro de la relación laboral en el Área del denunciante o entre el denunciante y denunciado.
- c. Período vacacional: De ser necesario y con la finalidad de salvaguardar la integridad psicológica y física del denunciante, se accederá a otorgar vacaciones así no se encuentren programadas.
- d. **Protección frente a represalias, despido, cese u hostilidad contra el denunciante en virtud de la denuncia realizada,**

El trabajador denunciante objeto de represalias, pondrá en conocimiento del hecho a la Jefatura de Gestión de Personas y de la Oficialía de Cumplimiento, siendo el primero responsable de canalizar el caso al Comité de Ética y Conducta para la acción correspondiente, precisando los presuntos responsables y evidencias que disponga.

VII. DISPOSICIONES FINALES

- a. **X La Jefatura de Gestión de Personas o Recursos Humanos, deberá documentar adecuadamente las acciones que acreditan el cumplimiento de sus funciones relacionadas con la presente Directiva, a fin que realice los reportes correspondientes; así como, ponga a disposición los informes y sustentos necesarios a la Oficialía de Cumplimiento, Comité de Ética u otro órgano competente para la supervisión y reporte correspondiente al Directorio.**

Elaborado por: Alejandro Rojas Butrón Jefe Corp. de Gestión de Personas 20 de octubre de 2022 	Elaborado por: Ninovska Tejada Oficial de Cumplimiento 21 de octubre de 2022 	Revisado por : Simeón Peña Pajuelo Coordinador Corp. SIG 24 de octubre de 2022 	Aprobado por: Javier Muro Rosado Gerente General 04 de noviembre de 2022  Sesión de Directorio N° 20-2022 (26.10.2022)
--	---	--	--