



CÓDIGO DE ÉTICA

RESUMEN.....	2
Carta de Mag. Ing. Noemí Ortega Campana, Gerente General de NORCA S.A.C.....	3
1. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD.....	4
1.1 Cumplimos la leyes y reglamentaciones.....	4
1.2 Nos comprometemos con el Pacto Mundial y los Derechos Humanos.....	4
1.3 Tenemos un compromiso con el desarrollo sostenible y responsable con la sociedad.....	5
1.4 Prohibimos de forma estricta el trabajo infantil.....	5
1.5 No toleramos ningún tipo de trabajo forzado en nuestras actividades.....	5
1.6 cumplimos nuestros compromisos.....	5
2. REGLAS PRINCIPALES DE CONDUCTA COMERCIAL.....	6
2.1 Trabajar Juntos en NORCA S.A.C.....	6
2.1.1 Garantizamos un trato justo, imparcial y oportunidades equitativas.....	6
2.1.2 Respetamos la diversidad y condenamos todas las normas de discriminación.....	6
2.1.3 Promovemos el respeto mutuo y no toleraremos el acoso ni la violencia.....	6
2.1.4 Ofrecemos un entorno de trabajo sano y seguro.....	6
2.1.5 Protegemos la privacidad de los datos personales.....	7
2.1.6 Respetamos los compromisos personales, que no impliquen a NORCA SAC.....	7
2.1.7 Cumplimos nuestros contratos de empleo de buena fe.....	7
2.1.8 Evitamos los conflictos de intereses.....	7
2.2 Manejar nuestro servicio de forma ética.....	9
2.2.1 No toleraremos ninguna forma de soborno.....	9
2.2.2 No aceptamos ni facilitamos ningún modo de lavado de dinero, ni prácticas ilícitas... ..	9
2.2.3 No aceptamos la práctica de aceptar o dar regalos a cambio de influencias.....	9
2.2.4 Creemos en la libre competencia y respetamos a nuestros proveedores.....	10
2.2.5 Cuidamos la relación con nuestros subcontratistas y proveedores.....	11
2.2.6 Protegemos los documentos y datos comerciales.....	11
2.2.7 comunicamos información precisa, amplia y oportuna.....	12
2.2.8 Todos contribuimos en la reputación de NORCA SAC.....	13
3. ORGANIZACIÓN Y RESPONSABILIDADES EN CUESTION DE ÉTICA.....	13
3.1 Organización de ética y cumplimiento de la empresa.....	13
3.2 Responsabilidades gerenciales.....	13
3.3 responsabilidades de ética de todos los empleados.....	14
4. COMO EXPRESAR UNA INQUIETUD RELACIONADA CON LOS PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE ETICA DE NORCA S.A.C.....	14
5. MEDIDAS DISCIPLINARIAS EN CASO DE INFRACCIONES.....	15
6. SANCIONES.....	15
7. APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA.....	15
7.1 Alcance.....	15
8. FIRMA DEL CÓDIGO DE ÉTICA.....	17

NORCA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA, comercialmente denominada como NORCA S.A.C., apoya el crecimiento de sus clientes, al ayudarlos a superar los desafíos de la Consultoría de obras, en la supervisión de obras de ingeniería en las especialidades de obras viales, puentes, obras urbanas, edificaciones, obras de saneamiento y alcantarillado, así mismo la elaboración y supervisión de estudios de preinversión a nivel de perfil, factibilidad y definitivo para obras viales, puentes, obras urbanas, edificaciones, obras de saneamiento y alcantarillado. Con el fin de lograr esta misión, actuamos cada día de conformidad con las normas éticas más exigentes, lo cual obviamente incluye el cumplimiento más estricto de las leyes y reglamentaciones de nuestro país. Adicionalmente, guiamos nuestras acciones a través de un conjunto de sólidos valores centrales (responsabilidad, respeto, confianza, compromiso, honestidad e integridad) con el cliente, innovación, solidaridad y pasión que conforman la base de nuestra cultura ética.

Es nuestro compromiso fortalecer constantemente las actividades que contribuyen a la transparencia de nuestras acciones. Inspirar a nuestro personal a hacer siempre lo correcto y empoderarlos, para hacerlo es fundamental para nuestra visión de construir y sostener un futuro mejor.

Este Código de Ética es la piedra angular de nuestra cultura ética y es fundamental para nuestro programa de cumplimiento. Claramente establece nuestros valores y compromisos como compañía, así como los principios que guían nuestras acciones. En un entorno volátil e incierto, debe servir como brújula y ayudarnos a examinar la dimensión ética en cada situación y tomar las mejores decisiones posibles. Siempre hemos de tomar en cuenta que cada una de nuestras decisiones y acciones, así como las de los socios con los que trabajamos, tiene o puede tener un impacto en la reputación de NORCA S.A.C.

Por lo que la ética y el cumplimiento nos conciernen a todos. Es por este motivo que este Código de Ética se aplica a cada uno de nosotros: gerentes, subgerentes, jefes de área, empleados, colaboradores, pero también a empleados temporales o externos que trabajan con nosotros.

En cualquier momento que sienta la necesidad de hacerlo, le insto a hacer uso del Sistema de alertas de ética de NORCA S.A.C., cuyo procedimiento se establece en el Código de Ética, para expresar sus inquietudes o informar de una infracción.

NORCA S.A.C. y yo contamos con su apoyo, entusiasmo y compromiso continuo con nuestra visión de ratificarnos y perdurar en el tiempo como una empresa líder en la consolidación de la ingeniería civil peruana como parte fundamental del desarrollo de nuestro país, por ello es nuestro propósito adoptar este Código de Ética por completo y compartirlo con nuestros clientes, proveedores de servicio y subcontratistas. Ser el socio de crecimiento de nuestros clientes y, más ampliamente, de todas nuestras partes interesadas, también significa ser un socio de confianza. Esta confianza se basa en nuestra conducta ética en todo momento y lugar, sin compromiso.

Este es NUESTRO CÓDIGO DE ETICA

Mg. Ing. Noemí Ortega Campana
Gerente General

1. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

1.1 Cumplimos las leyes y reglamentaciones

NORCA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA, cumple las leyes y reglamentaciones vigentes en nuestro país a medida que hace crecer su negocio. Por ende, NORCA S.A.C. espera que todos sus gerentes y empleados tengan conocimientos idóneos y actualizados de las reglas que rigen sus áreas de actividad, para estar en la capacidad de cumplir con ellas y decidir cuándo buscar asesoría.

1.2 Nos comprometemos con el Pacto mundial y los Derechos Humanos

NORCA S.A.C. se compromete formalmente a integrar y a promover los siguientes principios:

Derechos humanos

- **Principio 1:**
Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos, reconocidos internacionalmente, y
- **Principio 2:**
Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

Normas relativas al trabajo

- **Principio 3:**
Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- **Principio 4:**
Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- **Principio 5:**
Las empresas deben apoyar la abolición eficaz del trabajo infantil.
- **Principio 6:**
Las empresas deben apoyar la eliminación de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Medio ambiente

- **Principio 7:**
Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo ante los desafíos ambientales.
- **Principio 8:**
Las empresas deben emprender iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- **Principio 9:**
Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Anticorrupción

- **Principio 10:**

Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno

1.3 Tenemos un compromiso con el desarrollo sostenible y responsable con la sociedad

Trabajamos para promover prácticas más sostenibles y responsables con la sociedad. Esto requiere considerar los intereses a corto y a largo plazo de todas las partes interesadas al garantizar que la toma de decisiones incluya las consideraciones de tipo económico, ambiental y social. NORCA S.A.C. también se asegura de tomar todas las medidas útiles para reducir los riesgos medioambientales y sus consecuencias, y de garantizar el cumplimiento de las reglamentaciones vigentes

1.4 Prohibimos de forma estricta el trabajo infantil

El trabajo infantil está estrictamente prohibido, ya sea entre los empleados de NORCA S.A.C. o los de nuestros socios, proveedores y subcontratistas. El término «niño» se refiere a cualquier persona menor de 18 años. La edad mínima no ha de estar por debajo de la edad a la cual cesa la escolaridad obligatoria, ni en ningún caso por debajo de los 15 años. Más allá de esto, el empleo de niños menores de 18 años debe cumplir estrictamente con la ley del país en cuestión, así como con las reglas de las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Dentro de este marco y en un esfuerzo por apoyar los programas lícitos de aprendizaje, NORCA S.A.C. puede incluir a niños en actividades que no afecten su salud y desarrollo personal, y/o no interfiera con su educación.

1.5 No toleramos ningún tipo de trabajo forzado en nuestras actividades

NORCA S.A.C. prohíbe toda forma de trabajo forzado u obligado (por ej., esclavitud, tráfico de seres humanos, servidumbre por deudas, trabajo forzado o involuntario), bien sea como parte del desempeño de sus actividades propias o las de sus socios, proveedores y subcontratistas. De conformidad con la Convención N.º 29 de la Organización Internacional del Trabajo, el término forzado u obligado se refiere a todo trabajo o servicio exigido a una persona bajo la amenaza de sanción y para el cual la persona no se haya ofrecido de forma voluntaria. Por ejemplo, al contratar, es necesario que el empleador lleve a cabo una comprobación de la identidad y requiere la presentación de un comprobante de identidad original, como pasaporte o permiso de trabajo. No obstante, la retención del documento original presentado y su uso para ejercer presión sobre el individuo se consideraría indicador de una situación de trabajo forzado. También es necesario que las condiciones del empleo le hayan sido comunicadas al trabajador en un idioma que pueda entender

1.6 Cumplimos nuestros compromisos

La confianza que nuestros clientes, empleados, proveedores y socios depositan en nosotros es fundamental para NORCA S.A.C. Se basa en nuestra capacidad para asumir solo aquellos compromisos que pueden cumplirse y respetarlos.

Asimismo, es esencial que cada uno de nosotros cumpla los compromisos asumidos por NORCA S.A.C. y haga todo lo posible para salvaguardar los intereses de la empresa y de todos sus empleados.

2. REGLAS PRINCIPALES DE CONDUCTA COMERCIAL

2.1. Trabajar juntos en NORCA S.A.C.

2.1.1 Garantizamos un trato justo, imparcial y oportunidades equitativas

Dada nuestra determinación para ofrecer a todos nuestros empleados oportunidades equitativas de desarrollo profesional, garantizamos un trato justo, equitativo e imparcial tanto en el momento de la contratación como a lo largo de toda la carrera profesional. Cada gerente y empleado garantizarán principalmente que evitarán cualquier situación de discriminación o acoso, como se describe en los siguientes principios de este Código.

Asimismo, deberá evitarse el favoritismo (en particular cuando existan lazos personales que puedan influir —o se crea que puedan influir— en la decisión de un supervisor).

2.1.2 Respetamos la diversidad y condenamos todas las formas de discriminación

La diversidad de los empleados y de contextos culturales, debida en particular a la amplitud de las operaciones de NORCA S.A.C., es una de nuestras mayores riquezas.

Los principios que guían nuestras acciones y conducta se basan en el respeto de las diferencias y el rechazo de los prejuicios, no solo por motivos de origen, de pertenencia a un grupo étnico o a un país sino también de edad, sexo, (incluido el embarazo, nacimiento de un hijo y todo lo relacionado con ello), género, discapacidad física, situación familiar, convicción religiosa, sindical o política. NORCA S.A.C., respeta las creencias y opiniones de todo el mundo, así como las organizaciones políticas, sindicales y religiosas, aunque sin prestar su apoyo a ninguna en particular y se esfuerza por mantener una posición neutral. Respetar las leyes vigentes antidiscriminación y acoso de cada país es fundamental y constituye un requisito mínimo.

2.1.3 Promovemos el respeto mutuo y no toleramos el acoso, ni la violencia

Como parte de nuestro compromiso con ofrecer a los empleados una atmósfera de trabajo que promueva relaciones de trabajo basadas en la confianza, de una forma que conduzca al desarrollo de NORCA S.A.C. y sus empleados, rechazamos toda conducta que constituya acoso, sea cual sea su forma, el país o la cultura. En consecuencia, el cumplimiento de las leyes antiacoso moral o sexual es un requisito mínimo esencial. No se tolerará ningún comportamiento verbal o gestual que cree un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo. Las amenazas, la intimidación y los actos de violencia física o moral en un marco laboral o entre empleados no son aceptables de ningún modo

2.1.4 Ofrecemos un entorno de trabajo sano y seguro

Una de nuestras prioridades es ofrecer a todo el personal de NORCA S.A.C. un entorno de trabajo que proteja su salud y su seguridad.

Cada empleado, en su nivel, tiene el deber de actuar de forma responsable en todo momento para garantizar que sus decisiones y actos no impliquen riesgos para sí mismo ni para otras personas, y de aplicar con rigor las reglas de higiene, salud y seguridad aplicables en su entidad.

Con esto en mente, no aceptamos que se realice ningún trabajo bajo la influencia del alcohol u otras drogas, ya sean lícitas o no, ni de ninguna sustancia que pueda afectar considerablemente el desempeño de tareas críticas para la seguridad de todos.

Asimismo, garantizaremos que no se preste ningún servicio si la entidad en cuestión y sus empleados no disponen de las licencias y la capacitación adecuadas, o si la salud y la seguridad del personal y de la población podría estar en riesgo (químico, de conflicto, etc.).

NORCA S.A.C. garantizará que sus subcontratistas y los operadores contratados por la empresa también cumplan estas condiciones.

2.1.5 Protegemos la privacidad de los datos personales

Respetamos a las personas y protegemos el derecho de cada individuo a la privacidad de conformidad con los Principios de protección de datos de NORCA S.A.C. implementados con este fin.

Nos comprometemos a tratar como confidenciales los datos de carácter personal y a protegerlos en la mayor medida posible de conformidad con las leyes y acuerdos con nuestros socios comerciales

2.1.6 Respetamos los compromisos personales, que no impliquen a NORCA S.A.C.

NORCA S.A.C., respeta los compromisos personales de los empleados que participen o deseen participar en la vida colectiva y/o pública. En tal sentido, cualquier empleado tiene la libertad natural de participar, en capacidad privada, en actividades benéficas, asociativas, deportivas o políticas. Sin embargo, tales empleados han de garantizar que estos compromisos personales no deriven en responsabilidad o riesgos a la reputación de la empresa.

2.1.7 Cumplimos nuestros contratos de empleo de buena fe

Consideramos que la lealtad de cada individuo se refleja a través de la adhesión a los principios, reglas y compromisos de la empresa, pero también en el ejercicio a tiempo completo de su función, incompatible con una segunda actividad profesional o con la operación de una empresa que requiera una inversión activa por parte del empleado o pueda generar un conflicto de intereses con NORCA S.A.C.

Esto, en particular, concierne a los gerentes y subgerentes. El gerente de línea ha de identificar y autorizar cualquier excepción de manera expresa. Se debe informar también al Oficial de Cumplimiento.

2.1.8 Evitamos los conflictos de intereses

Un conflicto de intereses es una situación en la que una persona, en el ejercicio de sus funciones, oculta la existencia de un interés económico o personal en una transacción, o una situación susceptible de perjudicar a NORCA S.A.C.

Todo colaborador tiene la obligación de ser leal a su empleador. Por consiguiente, debe hacer gala de buen juicio, de acuerdo con su puesto y sus responsabilidades en la empresa, para tomar a decisiones que no entren en conflicto con los intereses legítimos de NORCA S.A.C.

A continuación, se ofrecen algunos ejemplos de situaciones consideradas inaceptables:

- En el caso de la gerencia: la posesión de intereses significativos, directos o indirectos, en una compañía que figure entre los socios actuales o potenciales (clientes, proveedores, subcontratistas, etc.) o los competidores de NORCA S.A.C.; esto también se aplica a una situación en la que un empleado tenga autoridad para firmar contratos importantes en nombre de NORCA S.A.C. con un socio actual.
- El hecho de que un empleado de NORCA S.A.C. utilice su autoridad para influir en las decisiones de la empresa para obtener una ventaja indebida (financiera o de otra índole) para sí mismo, un familiar o una persona física o moral con la que tenga una relación o un vínculo cercano.
- El uso de información confidencial de NORCA S.A.C. para obtener una ventaja indebida (financiera o de otra índole) para sí mismo, un familiar o una persona o entidad legal con la que tenga una relación o un vínculo cercano.
- Actuar como consultor, empleado, funcionario, director, administrador o accionista para un competidor, proveedor o cliente.

Otras situaciones que podrían generar conflictos de intereses son:

- Situaciones en las que las relaciones personales (familia, relaciones amistosas externas al trabajo, etc.) puedan interferir con la capacidad del empleado para hacer su trabajo: por ejemplo, cuando dos personas que mantienen una relación estrecha trabajan en el mismo departamento y una de ellas está encargada de supervisar a la otra, o cuando estas dos personas están implicadas en un proceso que exige una separación clara de las obligaciones, como las inversiones, la contabilidad, contrataciones, etc.
- Situaciones en las que un empleado tenga acceso a información confidencial de NORCA S.A.C. que pueda resultar valiosa para sus relaciones personales (familia, relaciones de amistad externas al trabajo, etc.).
- Si los intereses personales del empleado pasaran a ser públicos, la información sería embarazosa para NORCA S.A.C.

Beneficiarse personalmente de un cargo o una relación de negocios en NORCA S.A.C. puede considerarse un abuso y un hecho de soborno.

La apariencia de un conflicto de intereses también puede tener consecuencias perjudiciales para NORCA S.A.C., en términos de su reputación, oportunidades de negocios y/o acciones legales.

Los empleados que se encuentren en un posible conflicto de intereses deben:

- Notificar a su superior jerárquico y al director de la entidad, e
- Informar a la persona correspondiente del cumplimiento regional, quien contactará al Oficial de Cumplimiento de NORCA S.A.C.
- Si al empleado se le permite continuar esta relación, tendrá que ajustar su organización para que sus decisiones se tomen en el mejor interés de la compañía, o poner fin a la situación.
- En caso de continuar, el director de la entidad tendrá que cerciorarse que se implementen las recomendaciones y que la situación sea transparente para los demás colegas en la entidad.

De forma similar, cualquier miembro del personal involucrado en las decisiones de un organismo gubernamental estatal, institución pública o autoridad local debe abstenerse de participar en una decisión de ese cuerpo responsable de afectar a la empresa (como, por ejemplo, en el otorgamiento de una licencia, permiso o contrato).

El uso de los fondos de la empresa para financiar partidos políticos, fundaciones o asociaciones de una naturaleza política, directa o indirecta, está estrictamente prohibido.

2.2. Manejar nuestro servicio de forma ética

2.2.1. No toleramos ninguna forma de soborno

NORCA S.A.C., se compromete a luchar contra el soborno y la corrupción y a cumplir lo establecido por la Norma ISO 37001:2016

El soborno incluye:

- Ofrecer, prometer, otorgar, consentir o autorizar, solicitar o aceptar un requerimiento, de forma directa o indirecta;
- Brindar o recibir un incentivo, es decir, cualquier cosa de valor (incluido dinero) destinado para un tercero (persona pública o privada);
- Influir en una decisión de negocios o transacción, para hacer o no hacer algo, otorgar o denegar lo que debería haber hecho en virtud de sus funciones.

NORCA S.A.C., prohíbe estrictamente todos los actos de soborno (incluidos pagos de facilitación y tráfico de influencias). Esta prohibición se aplica de forma directa y a través de un tercero, en relaciones comerciales y relaciones con funcionarios públicos, políticos u partidos políticos.

NORCA S.A.C., ha establecido un programa, procedimiento y controles amplios para prevenir y detectar conductas que podrían considerarse sobornos y tráfico de influencias.

Con fines informativos, todas las reglas relacionadas con este principio se detallan en la Política del Sistema Integrado de Gestión; son adicionales a las Reglas internas, de conformidad con las leyes.

2.2.2. No aceptamos ni facilitamos de ningún modo el lavado de dinero ni otras prácticas ilícitas

El principio es evitar la implicación de NORCA S.A.C. en cualquier operación de lavado de dinero u otras transacciones ilícitas.

El lavado de dinero es un proceso en el que se ocultan fondos obtenidos de forma ilícita (por ej., soborno, tráfico de personas, de órganos o de armas, financiación del terrorismo, evasión de impuestos, etc.) y se presentan como dinero u otros activos aparentemente legítimos o lícitos.

Algunos planes contractuales, de facturación o de pago pueden poner a la empresa en una situación de complicidad, incluso involuntaria. Algunos puntos de control internos incluyen:

- El registro en un país distinto al lugar en el que se desarrolla la prestación del servicio y/o considerado un paraíso fiscal (cuenta offshore);

- Tercero poseedor de una cuenta con un nombre distinto al de la empresa, especialmente en el caso de una persona natural;
- Servicios innecesarios o no explicados, transacciones o intermediarios con muy poca información sobre la identidad de las partes.

Si usted sospecha que se está produciendo lavado de dinero, comuníquese de inmediato con el Oficial de Cumplimiento.

2.2.3. No toleramos la práctica de aceptar o dar regalos o favores que puedan ejercer una influencia indebida sobre su destinatario.

Los regalos y la hospitalidad (inclusive comidas de negocios, entretenimiento y gastos de viaje) pueden contribuir legítimamente con las buenas relaciones comerciales y también pueden ser una cortesía profesional. Sin embargo, en algunos casos, pueden interpretarse como soborno o dar lugar a situaciones de conflictos de intereses.

Como tales, ya sea que los ofrezca o los reciba, los regalos están prohibidos. NORCA S.A.C. autoriza invitaciones, ya sea que las ofrezca o las reciba, de hasta un máximo de S/ 100 por persona y por transacción, siempre y cuando estén directamente relacionadas con una relación comercial establecida y sean ocasionales.

Están prohibidas en caso de que involucren a un funcionario público o similar.

En ningún caso, debe aceptar una invitación que lo haga sentir incómodo de llegar a hacerse pública.

También se deben considerar inaceptables si colocan a su receptor en posición de obligación, o si podrían considerarse como otorgadas a cambio de un favor concedido o solicitado por NORCA S.A.C.

Con fines informativos, todas las reglas relacionadas con este principio se detallan en la política de regalos e invitaciones.

2.2.4. Creemos en la libre competencia y respetamos a nuestros competidores

NORCA S.A.C. respeta los principios de libre competencia y competencia justa en el ejercicio de todas sus actividades, basándose en la competitividad de sus servicios.

NORCA S.A.C. y sus empleados deben abstenerse de comportarse de forma desleal hacia sus competidores, así como de llegar a acuerdos o intercambiar información con ellos infringiendo la legislación sobre la competencia.

Las siguientes prácticas se consideran principalmente contrarias a la competencia y no conformes:

- Responder a licitaciones de manera concertada, o ponerse de acuerdo para fijar los precios, repartirse los mercados o eliminar a un competidor;
- Abusar de una situación de dependencia económica de un proveedor o un subcontratista, o de una posición dominante en un mercado;
- Recopilar y utilizar datos relacionados con terceros, y principalmente con competidores de NORCA S.A.C., fuera del marco legal vigente en el país;

- Denigrar a nuestros competidores o cualquier maniobra que apunte a su personal (robo indebido, soborno...) que pueda contribuir a su desorganización;
- Obtener y/o utilizar ilícitamente cualquier información o producto sujeto a leyes de propiedad intelectual, confidencialidad o secreto profesional para nuestros clientes, socios y competidores. Como tal, cualquier nuevo empleado ha de abstenerse de proveer tal información de la misma forma que otros empleados de NORCA S.A.C. se abstendrán de solicitar tal información o decidir acerca de la contratación con la posibilidad de extraer dicha información.

Con fines informativos, todas las reglas relacionadas con la implementación práctica se detallan en la política de competencia justa.

2.2.5. Cuidamos la relación con nuestros consorciados, subcontratistas y proveedores

Las relaciones entre NORCA S.A.C. y sus consorciados, proveedores y subcontratistas son esenciales para la calidad de nuestros servicios y el éxito a largo plazo de nuestra empresa. Se basan en principios de imparcialidad, equidad y lealtad, y respetamos su independencia e identidad. Nuestros proveedores se seleccionan a través de licitaciones abiertas, transparentes y competitivas, durante las cuales todas las ofertas se comparan y consideran de forma justa, sin favoritismo.

NORCA S.A.C. garantizará, además, que se implementen medidas de vigilancia razonables con el fin de identificar riesgos y prevenir daños serios que puedan derivar de las actividades de sus subcontratistas y proveedores, principalmente con relación a los derechos humanos y libertades fundamentales, la salud y la seguridad de las personas y del medio ambiente, y más en general, los principios provistos en virtud de este Código. Con este propósito, resulta vital garantizar el control de todos los niveles de la subcontratación, conocer todas las partes involucradas y garantizar el valor agregado y la relevancia de cada nivel.

Con fines informativos, todas las reglas relacionadas con la implementación práctica de las medidas razonables de debida diligencia se detallan en la política «Conozca a su socio comercial».

NORCA S.A.C. tiene el compromiso de combatir todas las formas de empleo ilícito y no es aceptable utilizar la subcontratación fuera de los marcos legales vigentes o con la intención de esquivarlos, principalmente si los acuerdos implementados sirven para causar daños al empleado con respecto de las disposiciones legales o las estipulaciones de negociación colectiva.

2.2.6. Protegemos los documentos y datos comerciales

El éxito de nuestras consultorías depende además de nuestra capacidad de mantener la confidencialidad de la información sensible. Está estrictamente prohibido divulgar tal información o utilizarla con fines personales.

Por ende, tenemos el deber de garantizar que esta información no se divulgue de forma directa o indirecta fuera de la empresa, ni se comunique a empleados no autorizados. La vigilancia para prevenir la divulgación debe extenderse a toda la comunicación a través de las redes sociales y redes personales y profesionales.

Este requisito de confidencialidad continúa aplicándose después que una persona ha abandonado a NORCA S.A.C., y cada uno de nosotros se

compromete, en cada momento, a no copiar, reproducir, utilizar, comunicar, divulgar o facilitar la publicación o diseminación de dicha información confidencial sin autorización formal previa.

La información confidencial incluye, mas no se limita a, lo siguiente:

- planes estratégicos, de marketing, y planes comerciales;
- tecnología y software empleados;
- especificaciones de servicios y de productos;
- procedimientos de consultoría;
- informes financieros e información financiera, comercial, inmobiliaria, técnica, estratégica y de rentabilidad;
- modelos y estructuras de precios y costos;
- información relacionada con clientes o posibles clientes;
- socios, subcontratistas y proveedores;
- datos relacionados con licitaciones;
- contratos y relaciones comerciales;
- secretos comerciales;
- marcas comerciales y patentes;
- conocimientos prácticos;
- procedimientos legales y transacciones;
- minutas de reuniones;
- conversaciones y negociaciones;
- todos los datos relacionados con los empleados y todos los datos personales.

Se requiere que cada persona identifique la información confidencial y/o cubierta por secretos comerciales, y tratarla como es debido

2.2.7. Comunicamos información precisa, amplia y oportuna.

La calidad de nuestra comunicaciones internas y externas es esencial a la hora de obtener la confianza de terceros y para nuestra capacidad como empresa de tomar decisiones correctas en lo que respecta a nuestras actuaciones presentes y futuras. Esto depende en gran medida de nuestra elaboración de documentos pertinentes, precisos y confiables, así como de actualizarlos y archivarlos correctamente.

Tenemos el compromiso de mantener la continuidad y sostenibilidad de nuestro negocio. En este sentido, debemos asegurarnos de transmitir y conservar adecuadamente los documentos para que cada miembro del personal pueda desempeñar su trabajo con garantías y para que la empresa pueda hacer valer sus derechos en caso de necesidad.

En particular, para gestionar de la manera adecuada y comunicar información financiera fiel y honesta, es esencial que la información financiera y sus documentos de respaldo sean íntegros y exhaustivos.

Por último, los libros y registros se deben llevar de manera detallada y precisa, y reflejar con exactitud todas las operaciones; no debe haber asientos falsificados, erróneos ni falsos. Los libros y registros son los soportes en los que se registran las operaciones comerciales. Incluyen los libros de cuentas, la correspondencia (en papel, mensajes de correo electrónico, etc.), los medios de almacenamiento de computación, los documentos en papel, libros, etc. Las transacciones deben ser transparentes y documentarse y registrarse exhaustivamente en las cuentas a las que, por su naturaleza, correspondan.

Un empleado nunca debe realizar un asiento o producir información o documentos que sea erróneos, engañosos o fabricados; de forma similar, no se

permite eliminar o sacar de la empresa ninguna información confidencial ni documentos contables o legales

2.2.8. Todos contribuimos a la reputación de NORCA S.A.C y hacemos lo mejor para preservarla.

Cada uno de nosotros puede, en su nivel, contribuir a la imagen y a la reputación de la empresa. Por ende, hemos de velar por preservarla tanto como sea posible y, en cualquier caso, por no perjudicarla. En especial, se debe prestar atención a las intervenciones en los medios sociales, de manera que, en caso de usar tales redes, los empleados deben respetar los principios del Código de Ética, especialmente en lo que concierne a la confidencialidad y el respeto de todas las partes interesadas (empleados, clientes, proveedores, competidores, etc.).

Tenemos el deber de proteger la información confidencial. No debemos revelar información sobre los negocios de NORCA S.A.C. si no estamos autorizados para hacerlo. Si lo estamos, debemos asegurarnos de que la información que comunicamos sea exacta, precisa, confiable y no engañosa.

Cualquier relación con los medios debe ser aprobada por la gerencia de Administración de NORCA S.A.C.

3. ORGANIZACIÓN Y RESPONSABILIDADES EN CUESTIÓN DE ÉTICA

3.1 Organización de ética y Cumplimiento de la empresa

Con el objetivo de difundir el presente Código, velar por su aplicación y responder a las preguntas que nuestra actividad plantea, NORCA S.A.C. cuenta con un Oficial de Cumplimiento para abordar los temas relacionados con la ética y el cumplimiento. Esta bajo la autoridad del Gerente General de NORCA S.A.C.

Sus propósitos principales son:

- Desarrollar programas de ética y cumplimiento, ayudar a desplegar mejores prácticas y establecer normas de ética comercial;
- Organizar campañas de conciencia y capacitación dentro del Grupo y desarrollar las herramientas necesarias para crear una cultura de responsabilidad;
- Representar al Grupo internacionalmente ante los clientes, socios comerciales y asociaciones profesionales, así como organización gubernamentales y no gubernamentales;
- Asesorar en todos los temas de ética y cumplimiento;
- Gestionar el servicio de alertas de ética.

El Supervisor de Riesgos de NORCA S.A.C. supervisa la implementación de los programas de ética y cumplimiento, así como los incidentes y preguntas enviados por el Oficial de Cumplimiento o a través del Sistema de Alertas de Ética de la empresa. Este supervisor se reúne seis veces al año (o más si es necesario), bajo la presidencia del Gerente General de NORCA S.A.C.

3.2 Responsabilidades gerenciales

Se espera que los gerentes sean ejemplo de las normas éticas más exigentes y conducta técnica y comercial responsables y que fomenten la discusión de las implicaciones éticas y legales de las decisiones técnicas y comerciales. Tienen la

responsabilidad de crear y mantener un ambiente de trabajo en el que los empleados, consultores, trabajadores por contrato y subcontratistas conozcan la conducta ética y legal que se espera de ellos.

Esta responsabilidad incluye garantizar que el Código de Ética de NORCA S.A.C. se comunique a todos los empleados y otros contactos y que sea comprendido, principalmente a través de acciones de capacitación o lugares para el diálogo sobre la aplicación de los principios del Código en nuestras actividades diarias.

Deben tomar los pasos adecuados para garantizar que los clientes, subcontratistas, proveedores y otros socios comerciales de NORCA S.A.C. lleven a cabo sus negocios de forma ética y conforme con las leyes, para no dañar la reputación de NORCA S.A.C., Con este fin, la política de debida diligencia de terceros «Conozca a su socio comercial» provee toda la información necesaria y las reglas que han de seguirse para prevenir riesgos de prácticas poco éticas.

3.3 Responsabilidades éticas de todos los empleados

Se requiere que todos los empleados lean, comprendan y cumplan este Código de Ética y, en los casos adecuados, que recuerden sus reglas y principios dentro del marco de y en su lugar de trabajo.

Se requiere que todos los empleados acepten la capacitación de ética que se les ofrece para garantizar que comprenden y sostienen los principios del Código

4. CÓMO EXPRESAR UNA INQUIETUD RELACIONADA CON LOS PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE NORCA S.A.C.

Existe una Línea de Comunicación, que permite que cualquier colaborador pueda reportar de manera anónima u ordinaria, denuncias o problemas respecto del cumplimiento relacionado a cualquier aspecto de nuestro negocio. Dicho canal está a disposición de los colaboradores a través de:

- Correo electrónico
- Buzón de Sugerencias
- Manera presencial con cualquier jefe directo, responsable de Recursos Humanos u Oficial de Cumplimiento

Las denuncias pueden ser referidas a información sobre irregularidades contables, financieras, fraudes, prácticas de negocios no éticas, maltrato y acoso a colaboradores, malversación de activos, violaciones de leyes, daños al medio ambiente, así como cualquier violación a lo dispuesto en el presente Código de Ética.

Los colaboradores pueden enviar información anónima con la confianza en que la empresa garantizará confidencialidad con su identidad; de manera que no serán objeto de ninguna sanción por parte de la empresa. Asimismo, la organización se compromete con lo siguiente:

- Los datos personales incluidos en el reporte de planteamiento de inquietudes deben protegerse de acuerdo con las leyes nacionales y los Principios de protección de datos de NORCA S.A.C.
- La confidencialidad es esencial en todas las etapas del procesamiento.

- La elección de la anonimidad al presentar un planteamiento de inquietudes en materia anti soborno debe respetarse estrictamente.
- Se informará a las personas involucradas en la denuncia o reporte realizado sobre la naturaleza de los alegatos y se mantendrán protegidas por el principio de presunción de inocencia.
- Se debe procurar que la denuncia o reporte se realice de buena fe y sobre la base de una creencia razonable.
- El informe se investigará de forma independiente, justa e imparcial.
- No se tomarán represalias contra un empleado por informar cualquier inquietud en materia de anti soborno.
- La documentación del informe se gestiona y mantiene de forma estricta y de conformidad con la ley y nuestros procedimientos de anti soborno.

5. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

El Código de Ética refleja los principios generales que guían el actuar de los colaboradores y actividades en la toma de decisiones éticas, por lo que todos los colaboradores en general tienen la responsabilidad de cumplir con lo establecido en este documento. NORCA S.A.C. espera que todos los colaboradores desarrollen sus labores con honestidad e integridad. Cualquier acto inapropiado o que falte a los lineamientos de este Código será sancionado según lo decidido en su momento, las que pueden ser:

- Llamada de atención
- Memorándum
- Despido
- Denuncia ante entidades fiscalizadoras

Si el colaborador considera encontrarse en alguna circunstancia que pudiera conducirlo a una violación de los principios y reglas de este Código, deberá reportar la situación a su jefe inmediato, responsable de Recursos Humanos u Oficial de Cumplimiento.

6. SANCIONES

Las violaciones o incumplimiento a los principios y reglas de este Código serán objeto de sanciones, cuya severidad estará en función de la gravedad de la falta cometida, y se aplicarán respetando las disposiciones legales vigentes, pudiendo incluir el cese del colaborador, las cuales se encuentran normadas en nuestros lineamientos. Las sanciones son aplicadas por la Gerencia General, después de realizada las investigaciones correspondientes y haberse comprobada la falta.

7. APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

7.1 Alcance

El Código de Ética de NORCA S.A.C. se aplica a todas las personas que ejercen sus funciones dentro de NORCA S.A.C. y se refiere a:

- Todos los gerentes, subgerentes, jefes de área de NORCA S.A.C.;
- Todos los empleados, sea cual sea la forma de su contrato de empleo y su duración; así como los trabajadores temporales y provisionales, aprendices, así como

empleados de los proveedores y proveedores de servicios de NORCA S.A.C. que trabajan o intervienen en nombre de NORCA S.A.C.

El Código de Ética de NORCA S.A.C. también puede compartirse fuera de la empresa conforme sea necesario, con clientes, proveedores y accionistas. Por ejemplo, nuestro compromiso con la Ética y el Cumplimiento puede distribuirse a clientes, proveedores, accionistas, entre otros socios de negocio.

El Código de Ética de NORCA S.A.C. y las notas internas o «políticas» adoptadas por la gerencia general con respecto de su implementación práctica conciernen a todos los empleados de NORCA S.A.C, así como a todos los funcionarios y directores de NORCA S.A.C.

El Código está disponible en idioma español.

El Código de Ética de NORCA S.A.C. tiene por objeto brindar un marco para todas las políticas existentes en el lugar de trabajo, pero no las sustituye, si no las complementa en tanto que las políticas respeten el Código.

La gerencia general se reserva el derecho de adoptar una o varias notas internas o «políticas» para los fines de la implementación práctica de los principios establecidos en el Código de Ética. Estas notas internas no forman parte de las reglas internas, como este Código de Ética lo es, siempre y cuando no incluyan medidas generales y permanentes en los asuntos que corresponden al ámbito de las reglas internas y no definan o ilustren los distintos tipos de conductas prohibidas que pueden caracterizar actos de soborno o tráfico de influencias.

8. FIRMA DEL CÓDIGO DE ÉTICA (EN CASO SEA TRABAJADOR DE NORCA)

Yo, _____, declaro que he recibido, leído y comprendido detalladamente el Código de Ética de NORCA S.A.C. y me comprometo a cumplirlo dentro de actuar diario en la empresa y en las relaciones con ella, rigiéndome a sus sanciones por el incumplimiento al mismo.

Fecha: _____

Firma: