

SHOUGANG HIERRO PERÚ S.A.A. FORTALECE SU SISTEMA ANTICORRUPCIÓN
E IMPLEMENTA SU NUEVO CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA



Shougang Hierro Perú S.A.A., desde que inició sus operaciones en 1993, ha implementado políticas internas que garantizan una gestión con transparencia, honestidad y ética, que contribuyen a la estrecha relación con sus trabajadores, al desarrollo de la región que la acogió, su gente y el país.

Una de estas políticas, es el Sistema Anticorrupción y Código de Ética y Conducta que traza los lineamientos objetivos que normen, regulen y sancionen la conducta de todo el personal de

la compañía, tanto dentro como fuera de la empresa, en relación a temas esencialmente vinculados con nuestra línea de negocio, imagen institucional y los valores y principios que guían el actuar de Shougang Hierro Perú S.A.A.

Es importante recordar, que cada empleado de la empresa ocupa un cargo importante dentro de la organización y representa a la empresa ante los accionistas, clientes, socios estratégicos, otras empresas, entidades gubernamentales, organizaciones no gubernamentales, población de la zona de influencia directa y colectividad en general.

En este sentido, el Sistema Anticorrupción y Código de Ética y Conducta persigue que todos y cada uno de los miembros de la empresa mantenga los más altos estándares de conducta en el desarrollo de sus labores y que sus actos realcen el buen nombre de la compañía en el cumplimiento honesto, cabal y fiel de sus obligaciones.

A su vez, el Código sienta las bases para la optimización de las políticas sociales, ambientales, de seguridad y financieras que rigen el actuar de la empresa y de cada una de las personas que la conforman.

CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN

Código de Ética y Conducta advierte las sanciones en caso el trabajador no cumpla con dicha norma

D

Desde que una persona ingresa a laborar a Shougang Hierro Perú, asume una obligación de confidencialidad respecto a información reservada, sensible y/o confidencial de la empresa a la que pudiera tener acceso.

Esto lo especifica el punto 15 del Código de Ética y Conducta, en el que se especifica que, “si un personal de la empresa maneja u obtuviese información reservada, sensible y/o confidencial que no fuese de dominio público, se abstendrá de revelarla a terceros a

menos que haya sido previamente autorizado a hacerlo.”

“Tampoco podrá utilizar dicha información para obtener ganancias económicas personales. El mal uso de la información reservada, sensible y/o confidencial de la Empresa constituye una violación del presente Código de Conducta y un quebrantamiento de la buena fe laboral pudiendo ocasionar la terminación del vínculo laboral e incluso el inicio de acciones penales y civiles por los daños y perjuicios que se irroguen.”

El Código también califica de confidencial los registros, reportes, documentos, dispositivos, procesos, planes, métodos, información contable, financiera, legal, planos y otros documentos e información sensible que la empresa haya puesto o no en conocimiento de su personal.

Y se advierte: “Se deberá tener especial cuidado con la información relacionada a actividades de exploración, programas de trabajo, leyes o reservas de minerales de depósitos de propiedad de Empresa o administrados por la Empresa o por cualquiera de sus accionistas o en los que Empresa o cualquiera de sus accionistas pudieran estar interesados.”

También es considerada información confidencial y sujeta a restricciones, toda la información obtenida de proveedores, clientes y terceros durante el curso de las negociaciones y operaciones. Esta información no puede ser utilizada en contra de dichos proveedores, clientes y terceros al tratar con competidores de los mismos.

De igual manera, la empresa debe mantener estricta reserva respecto a la información personal de los trabajadores.



NO GUARDES SILENCIO

Denuncias deben estar debidamente sustentadas y gozarán de reserva absoluta



La lucha contra la corrupción es una tarea que involucra a todos los integrantes de Shougang Hierro Perú S.A.A. y, es por esta razón, la empresa ha diseñado diversos canales de comunicación con sus trabajadores para que puedan realizar cualquier tipo de denuncia, con las pruebas suficientes, para poder detectar cualquier incumplimiento o sospecha de incumplimiento del Código de Ética y Conducta por parte de sus trabajadores y/o terceros con los que se relaciona.

Se debe considerar que toda denuncia debe registrarse por principios elementales, como son de: buena fe, lealtad a la empresa, además del cuidado y protección de las personas.

Es importante tener en cuenta, que cuando un trabajador realice una denuncia ante un posible caso de corrupción, es necesario que la información reportada debe estar debidamente sustentada, acompañada de los medios probatorios que la acrediten, para de esta forma, poder dictar la mayor sanción a los autores y/o denunciarlos a las autoridades pertinentes.

ABSOLUTA RESERVA

Por otro lado, la empresa garantiza que no habrá ninguna represalia para el personal y/o terceros que realicen denuncias por incumplimiento o sospecha de infringir el Código de Ética y Conducta.

Además, la compañía se compromete a mantener confidencialidad y anonimato



nimato de las comunicaciones con los trabajadores o terceros que realicen las denuncias respectivas.

De otro lado, cualquier persona que tome represalias o amenace con tomar

represalias en contra de un trabajador que reporta una violación del Código de Ética y Conducta estará sujeto a un procedimiento de despido al ser tipificado como una falta muy grave.

¿CÓMO PUEDO DENUNCIAR A LA CORRUPCIÓN?

La empresa ha establecido los siguientes medios de comunicación para reportar cualquier denuncia:

- ✓ **Página web:** www.shougang.com.pe
- ✓ **Correo electrónico:** sistemaanticorrupcion@shp.pe
- ✓ **Teléfono:** En Lima (01) 7145200, Anexo 5240; En San Juan de Marcona (056) 525074, Anexo 2852
- ✓ **Atención personal:** se coordina la cita a través de correo electrónico y/o los números de teléfono referidos. La persona encargada de atenderlo se definirá en función a si la atención es solicitada en las oficinas de Lima (Avenida República de Chile 262, Jesús María) o en San Juan de Marcona, Ica (M - 32 oficinas Administrativas de Shougang Hierro Perú S.A.A. (A la altura del Ovalo Grau).



ESTO NO SE PUEDE HACER

- ❶ Participar en negocios personales que involucren las operaciones de la Empresa, representando, directa o indirectamente, nuestros propios intereses, los de nuestra familia o de terceros relacionados.
- ❷ Ser consultor, director, ejecutivo o trabajador de la Empresa, o tener un interés en un proveedor, contrata o subcontrata, cliente o competidor de la Empresa sin el consentimiento previo y por escrito de esta última.
- ❸ Ofrecer cualquier tipo de productos o servicios de manera directa o indirecta a la Empresa a través de empresas contratistas o sub contratistas de su propiedad u asociación directa o a través de familiares directos e indirectos, hasta el tercer grado de consanguinidad.
- ❹ Brindar servicios tales como alquiler de vehículos, servicios de alojamiento hospedajes u hoteles, arrendamiento de edificios u habitaciones para oficinas o viviendas, servicio de alimentación o pensiones, u otro, a las empresas contratistas sobre las cuales por deberes de función del puesto que desempeña, tiene la responsabilidad directa o indirecta de la administración, coordinación y control de la selección, contratación o supervisión de la ejecución de los contratos u contratistas que brindan servicios a la Empresa tanto dentro del complejo minero metalúrgico (San Nicolás, Mina y San Juan) o fuera de él, incluyéndose proveedores de materiales o servicios. El conflicto de intereses abarca al trabajador, familiares directos e indirectos hasta el tercer grado de consanguinidad.
- ❺ Recibir beneficios personales indebidos como resultado del uso u apropiación ilícita de activos o servicios de propiedad de la Empresa.
- ❻ Aceptar dinero, regalos, descuentos o préstamos de proveedores, clientes o competidores de la Empresa sin el conocimiento o aprobación de la respectiva Gerencia.

NO SE PUEDE ABUSAR DEL PUESTO DE TRABAJO
CON EL FIN DE OBTENER UN BENEFICIO PROPIO O DE TERCEROS
DISTINTOS A LOS DE LA EMPRESA

CUIDADO CON EL CONFLICTO DE INTERÉS

Código de Ética y Conducta advierte que personal debe declarar anualmente si tienen o no un conflicto de interés

E

El Código de Ética y Conducta establece que “un conflicto de interés existe cuando un colaborador se encuentra en una posición de tener que elegir entre dos intereses incompatibles, uno personal frente a uno de la Empresa, o cuando un tema personal le impide tomar decisiones en el mejor interés de la Empresa.”

“Esto significa también, a no abusar del puesto de trabajo con el fin de ganar una ventaja indebida, aceptar, acordar u ofrecer, directa o indirectamente, cualquier tipo de gratificación para beneficio propio o de terceros distintos a los de la Empresa.”, indica el Código.

A la vez, precisa un aspecto muy importante que se debe tener perma-

nentemente en consideración: “Las personas sujetas a este Código deben actuar con lealtad a la Empresa, evitando conflictos de interés (reales o aparentes) entre sus intereses y los de la Empresa y el grupo económico vinculado a la misma.”

De acuerdo a la política de la compañía, todas las personas sujetas a este Código de Ética y Conducta deben declarar anualmente si tienen o no un conflicto de interés, “debiendo reportar al Oficial de Cumplimiento de la Empresa cualquier modificación a la declaración presentada inmediatamente esta se produzca. Dicha declaración tendrá carácter de declaración jurada.”



La honradez es la práctica más valiosa de la empresa y su personal.

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA ESTABLECE LINEAMIENTOS CLAROS Y PRECISOS SOBRE EL COMPORTAMIENTO DE TRABAJADORES PARA EVITAR ACTOS ILÍCITOS COMO EL SOBORNO

LA HONRADEZ ESTÁ PRIMERO

Personal debe denunciar, con pruebas en mano, cualquier acto de corrupción a la línea ética de la empresa



La honradez de Shougang Hierro Perú S.A.A. y su personal, es una de las prácticas más valiosas y protegidas que tenemos. Por tal razón, la empresa ha establecido lineamientos claros y precisos en su Código de Ética y Conducta, sobre el comportamiento que deben mantener todos los trabajadores para evitar actos ilícitos como el soborno.

“La Empresa, su Personal y terceros que actúen en representación de la misma no darán, ofrecerán, prometerán, recibirán o solicitarán sobornos o algún otro tipo de compensación económica o de cualquier otra índole a (o de) fun-

cionarios públicos o familiares de éstos o terceros.”, indica el Código de Ética y Conducta en su numeral 7.

También se señala en este importante documento, que toda relación y tratativas entre el trabajador de la compañía y funcionarios públicos o terceros “se realizarán de forma tal que no comprometan la integridad o el buen nombre de la Empresa, sus socios, accionistas y/o directivos, ni la de los funcionarios públicos o terceros”.

Además, se advierte que “ni la Empresa, ni el Personal y/o terceros que actúen en representación de la Empresa efectuarán pagos a funcionarios públicos para la obtención de permisos u otras autorizaciones, o para evitar que se apliquen sanciones en contra de la Empresa.”

Es evidente que el personal de la compañía debe estar atento para evitar

situaciones que pudieran comprometer o parecer comprometer su capacidad para obrar en el genuino mejor interés de la compañía, tales como casos en los que los proveedores ofrezcan algún regalo o beneficio personal a cambio de favorecimientos indebidos.

Para determinar si estamos actuando correctamente, debemos preguntarnos si los proveedores obtienen o no un beneficio personal de la actividad que va a realizar.

Hay que tener muy claro, que el personal debe denunciar, con pruebas en mano, en caso se solicite un soborno o algún otro tipo de compensación económica o de cualquier otra índole, a la línea ética de la empresa, la misma que analizará y canalizará lo reportado al Comité de Ética, quien a su vez involucrará en el tema al Jefe de Auditoría Interna.



EL FRAUDE ES UN DELITO

Empresa enfrentará de manera firme contra todos aquellos que cometan este grave delito



El fraude es un delito y, bajo ninguna circunstancia, no será tolerado en Shougang Hierro Perú. Es política de la empresa asegurar el mantenimiento de altos estándares éticos en cada aspecto de sus actividades, tal como se estableció y practica desde el inicio de sus operaciones.

Hay que tener en cuenta que el fraude es cualquier acto de engaño intencional

para conseguir un beneficio indebido, lo que afecta a la reputación, valor de mercado y cultura de la compañía.

Es importante tener en consideración, que en caso haya sospecha de fraude o corrupción, “la empresa lo enfrentará de manera firme y controlada, conforme a las políticas, procedimientos y directivas establecidas para tal fin, sin perjuicio de denunciar y/o demandar a quien o quienes corresponda por los daños y perjuicios irrogados”, señala claramente el Código de Ética y Conducta.

Por otro lado, el fraude está relacionado a diversos delitos, como la malver-

sación de activos, lo cual incluye la apropiación o robo de activos, mal uso, robo de efectivo, cheques o depósitos, pago a trabajadores ficticios, robo de información de la compañía, entre otros.

También en actos de corrupción, que incluye sobornos a funcionarios públicos y entre particulares (cohecho), pagos ilegales, extorsiones, conflictos de interés.

Al mismo tiempo, se considera también como fraude los reportes financieros y no financieros fraudulentos, en el que también están inmersos los actos de manipulación de reportes financieros y no financieros, reportes operativos, sobrevaluación de activos, fraude en impuestos, entre otros.

El Código de Ética y Conducta indica que la empresa se compromete a reportar oportunamente ante el canal de ética, quien a su vez elevará la consulta al Oficial de Cumplimiento, cualquier duda o sospecha relacionada a potenciales fraudes, sobornos o irregularidades.

Queda claro que Shougang Hierro Perú S.A.A. enfrenta de manera decidida y drástica cualquier tipo de delito, protegiendo la honestidad y transparencia de sus operaciones y el accionar de sus trabajadores.

LUCHA FRONTAL CONTRA EL LAVADO DE ACTIVOS

Compañía también combate el financiamiento del terrorismo



Shougang Hierro Perú ha implantado como política, que todos los estamentos de la empresa asuman el compromiso de cumplir adecuadamente las directivas y normas que buscan prevenir el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo.

Nuestro Código de Ética y Conducta así lo detalla: “El lavado de activos es el conjunto de operaciones realizadas por una o más personas naturales o jurídicas, tendientes a ocultar el origen ilícito de bienes o recursos que provienen de actividades delictivas”.

Este delito se desarrolla usualmente mediante la realización de varias operaciones, encaminadas a encubrir cualquier rastro del origen ilícito de los recursos.

Respecto al financiamiento del te-

rrorismo, este es un delito que consiste en la provisión, aporte o recolección de fondos, recursos financieros o económicos o servicios financieros o servicios conexos para cometer: (i) cualquiera de los delitos previstos en Decreto Ley N° 25475, (ii) cualquiera de los actos terroristas definidos en tratados de los cuales el Perú es parte o (iii) la realización de los fines de un grupo terrorista o terroristas. Los fondos o recursos, a diferencia del lavado de activos, pueden tener origen lícito o ilícito.

“Estas conductas ilícitas, se encuentran penadas por las normas peruanas y las obligaciones están detalladas para su cumplimiento se encuentran en el Manual de Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (MANUAL PLA/FT)”, detalla el Código de Ética y Conducta.

COMETER CUALQUIERA DE ESTOS DELITOS PUEDE SER CAUSAL DE DESPIDO DENUNCIADOS ANTE LAS AUTORIDADES COMPETENTES

NO AL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL

Víctimas deben denunciar estos delitos ante el Departamento de Recursos Humanos



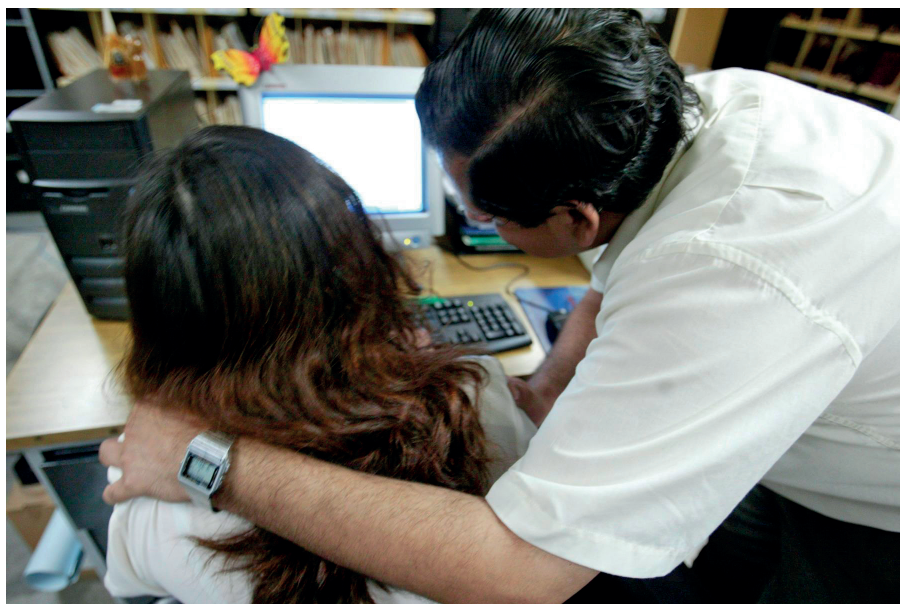
El acoso sexual es un delito que puede ser causal de despido inmediato y, al mismo tiempo, el autor puede recibir una drástica sanción por parte de las autoridades judiciales del país.

Se detalla escrupulosamente en el Código de Ética y Conducta, que la empresa no tolerará prácticas discriminatorias ni ninguna forma de acoso sexual a ningún nivel de la Empresa, ni en ningún momento a lo largo de la relación laboral.

“El Personal debe estar seguros que en la Empresa se respeta su dignidad y se protegen sus derechos. El personal

tiene derecho a no ser objeto de acoso sexual o de cualquier otro tipo de acoso personal y podrán denunciar estos hechos de acuerdo a lo establecido en el presente documento y la legislación nacional aplicable según Ley 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su reglamentación D.S.010-2003- MINDES”, precisa claramente el Código de Ética y Conducta de Shougang Hierro Perú.

Es importante recordar a todos los trabajadores, que el artículo 102° del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa establece, respecto al hostigamiento sexual, que la queja deberá ser interpuesta ante el Departamento de Recursos Humanos. En caso la queja sea contra las respectivas autoridades, ésta deberá ser dirigida a la autoridad inmediata de mayor jerarquía.



NO A LA DISCRIMINACIÓN

Personal está obligado a respetar las diferencias de edad, raza, origen, género, orientación sexual, cultura, religión y capacidades físicas que existen entre las personas

Shougang Hierro Perú S.A.A. no solo rechaza todo tipo discriminación dentro de la empresa, sino, principalmente, combate, condena y castiga estos actos que van en contra de su política de respeto e igualdad que promueve entre sus trabajadores.

Por tal razón, en su Código de Ética y Conducta, se establece claramente, que su personal respaldará y promoverá la política de la compañía de brindar un ambiente de trabajo en el que todos sean tratados con respeto, cuenten con igualdad de oportunidades en base a sus méritos y se mantengan libres de toda forma de discriminación.

Como lo practica, desde el inicio de sus operaciones, todo el personal de la empresa está obligado a respetar las diferencias de edad, raza, origen, género, orientación sexual, cultura, religión, y capacidades físicas que existen entre las personas, lo que garantizará un ambiente laboral armonioso.

En tal sentido, el Código de Ética y Conducta detalla con toda claridad, que Shougang Hierro Perú no tolerará prácticas discriminatorias a ningún nivel en la compañía, ni en ningún momento a lo largo de la relación laboral. Esto se aplica a temas como contratación, promoción, oportunidades de capacitación, manejo salarial, beneficios y terminación de la relación laboral.

Para la empresa, el personal es tratado con igualdad y sus oportunidades dependerán de sus méritos y de su capacidad para realizar el trabajo.





CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE SHOUGANG HIERRO PERÚ S.A.A.
SANCIONA INCONDUCTA DE TODO EL PERSONAL DE LA EMPRESA

SEVERIDAD CONTRA LA CORRUPCIÓN

Las sanciones se aplicarán de acuerdo a la gravedad de la falta, la reiteración, así como criterios de razonabilidad y proporcionalidad



El Código de Ética y Conducta de Shougang Hierro Perú S.A.A. establece lineamientos que norman, regulan y sancionan la conducta de todo el personal de la empresa, tanto dentro como fuera de la empresa, en relación a temas vinculados con nuestra línea de negocio, imagen institucional y los valores y principios que guían el actuar de la compañía.

En el capítulo "Violaciones del Código de Ética y Conducta y Sanciones" se indica lo siguiente: "El Comité de Ética procesa, sanciona e informa, a la Gerencia General y de ser el caso al Directorio, los casos de incumplimiento al Código de Ética y Conducta. Sin perjuicio de ello, cuando corresponda, el Comité de Ética y Conducta podrá derivar el caso correspondiente al área facultada para procesarlo y sancionarlo (Relaciones Industriales, Finanzas, etc.)."

También se señala que "las sanciones se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta, la reiteración, así como criterios de razonabilidad y proporcionalidad."

El Código de Ética y Conducta establece claramente que "solo se sancionarán hechos probados y tipificados en las disposiciones legales vigentes, nuestro Reglamento Interno de Trabajo y demás normativa interna que esté vigente al momento de la comisión de la falta."

Para los accionistas, el Comité de Ética analizará qué penalidades se aplicarán, considerándose la desvinculación comercial según corresponda.

Al mismo tiempo se determina que

"Sin perjuicio de ello, en caso de verificarse actos relacionados a conflictos de interés; sobornos y coimas; prevención del lavado de activos y financiamiento del terrorismo; drogas y fármacos; discriminación y acoso; derechos humanos y libertades públicas; seguridad y protección del medio ambiente se procederá a la desvinculación automática con dicho accionista y denuncia correspondiente.

ESTAS SON LAS SANCIONES

Las sanciones para el personal serán determinadas sobre la base de las comprendidas en el Régimen Disciplinario del Reglamento Interno de Trabajo, conforme lo siguiente:

- ⦿ **Amonestación verbal:** las faltas al Código que por su naturaleza se consideran leves.
- ⦿ **Amonestación por escrito:** las faltas al Código que por su naturaleza se consideran leves pero que son reiterativas.
- ⦿ **Suspensión:** para las faltas al Código que puedan ser consideradas graves.
- ⦿ **Despido:** cuando la falta es muy grave y está relacionado a casos como, por ejemplo: soborno, colusión, tráfico de influencias, lavado de activos o financiamiento al terrorismo. Sin perjuicio de las acciones legales que la empresa decida tomar en contra del personal sancionado.