



ENERSA

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA RESPONSABLE



Ingresa aquí

CONTENIDO

1. MENSAJE DE NUESTRO PRESIDENTE	3	7. NORMAS RELACIONADAS CON LA ACTIVIDAD COMERCIAL Y LAS PARTES INTERESADAS	30
2. NUESTROS VALORES	4	7.1 Gestión del Cumplimiento	31
2.1 Declaración de valores	5	7.2 Lucha contra la Corrupción	32
3. NUESTRO CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA RESPONSABLE	7	7.3 Relación con autoridades y funcionarios públicos	33
3.1 Objetivo	8	7.4 Contribuciones a campañas y actividades políticas	33
3.2 Alcance	8	7.5 Donaciones, patrocinios y otras contribuciones	34
3.3 Nuestros principios y responsabilidades	9	7.6 Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo	34
3.4 Nuestro compromiso con los Derechos Humanos	10	7.7 Prevención de prácticas anticompetitivas	35
3.5 Responsabilidades del Personal Cubierto	11	7.8 Competencia y negociaciones justas	35
3.6 Responsabilidades de cada líder	12	7.9 Selección de proveedores y contratistas	37
3.7 Canales de comunicación	13	7.10 Imagen y comunicación empresarial	37
3.8 Comité de Ética	16	8. NORMAS RELACIONADAS CON LA INTEGRIDAD EN LOS REGISTROS Y PROTECCIÓN DE LOS ACTIVOS	38
3.9 Compromiso de no represalias	16	8.1 Documentación precisa, gestión de registros e impuestos	39
3.10 Incumplimientos al Código de Ética	17	8.2 Protección y uso adecuado de los activos	39
4. NORMAS RELACIONADAS CON EL PERSONAL CUBIERTO	18	8.3 Información confidencial o privilegiada	40
4.1 Derechos laborales	19	8.4 Patentes, derechos de autor y propiedad intelectual	41
4.2 Oportunidades laborales equitativas	21	9. MENSAJE FINAL	43
4.3 Salud y seguridad laboral y personal	22	CARTA DE COMPROMISO DEL PERSONAL CUBIERTO	44
4.4 Conflictos de intereses	23	10. REFERENCIAS EXTERNAS	45
4.5 Regalos, cortesías y hospitalidades	23	11. GLOSARIO	46
5. COMPROMISOS CON LOS INVERSIONISTAS Y ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN	24		
5.1 Gobierno corporativo	25		
5.2 Control interno	26		
6. COMPROMISOS AMBIENTALES Y SOCIALES	27		
6.1 Compromisos con el ambiente	28		
6.2 Compromisos con la comunidad	29		



1 MENSAJE DE NUESTRO PRESIDENTE

Julio César Salinas

Presidente del Consejo de Administración de ENERSA

En **ENERSA** estamos comprometidos a desarrollar y operar de manera eficiente, responsable y continua las centrales de generación de energía termoeléctricas impulsando así el desarrollo integral de la región. Para ello nos esforzamos por estar a la vanguardia y buscar la mejora continua en todas nuestras actividades.

Nuestra reputación es el resultado de una trayectoria llena de convicciones y acciones orientadas al desarrollo de negocios responsables y conscientes. A través de nuestra visión de sostenibilidad basada en criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza ("ASG") promovemos una Cultura de Ética y Cumplimiento fundamentada en nuestros valores empresariales. Estos valores enmarcan nuestro compromiso de actuar con ética, integridad y transparencia en todo momento y en todo lo que hacemos.

Creamos y mantenemos negocios responsables con el medio ambiente y la sociedad, y cumplimos con las leyes y regulaciones de los países donde tenemos presencia, siguiendo los más altos estándares de calidad, sostenibilidad y seguridad, así como las normas internacionales a las que nos hemos adherido.

En este Código de Ética y Conducta Responsable ("Código de Ética") recopilamos nuestra forma de hacer negocios. Principalmente, comunicamos los principios, reglas y conductas que rigen nuestra actuación tanto internamente como en relación con nuestros socios comerciales y demás partes interesadas. Promovemos e incentivamos su adopción para fomentar negocios que generen impactos positivos en la sociedad.

Sin lugar a duda, la adopción de este Código de Ética y el compromiso por conocerlo, cumplirlo y vivirlo marcará una diferencia y una nueva pauta para el desarrollo de la sociedad. Entendemos que cada colaborador tiene un rol activo para fortalecer nuestra cultura, generar confianza, cumplir nuestros objetivos y lograr nuestro potencial como empresa.

En mi nombre y en el del Consejo de Administración, los invito a que este Código de Ética sea su guía para tomar decisiones justas y honestas. Si en algún momento se encuentra ante situaciones complejas o difíciles de comprender, no dude en utilizar los canales de comunicación que hemos puesto a disposición para solicitar asesoría o apoyo. Juntos podemos marcar la diferencia y lograr un cambio positivo.



2



4



3



5

2 NUESTROS VALORES

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA RESPONSABLE



2.1 DECLARACIÓN DE VALORES

Estamos comprometidos en establecer la confianza y brindar seguridad a todos aquellos que interactúan con nosotros durante el desarrollo de nuestras actividades. Por ello, resulta fundamental reflexionar sobre nuestros comportamientos y asegurarnos de que estamos construyendo una Cultura de Ética y Cumplimiento sólida y sostenible, fundamentada en nuestros valores y alineada con prácticas empresariales responsables.

Con el fin de alcanzar este objetivo, nos apoyamos en los valores que conforman la esencia de nuestro **ADN ENERSA**:



“
Estamos construyendo
una Cultura de Ética y
Cumplimiento sólida y
sostenible.
”

2 | NUESTROS VALORES

CONFIANZA



Fomentamos la honestidad, integridad y transparencia en todos los niveles de la empresa, con el objetivo de cumplir las leyes y políticas aplicables de manera rigurosa.

RESPECTO



Promovemos el reconocimiento de los derechos y la seguridad de los individuos, la sociedad y el medio ambiente, tratamos a las personas con dignidad y lideramos con el ejemplo.

RESILIENCIA



Afrontamos los desafíos con una actitud positiva y constructiva, demostrando nuestra capacidad para adaptarnos y enfrentar los cambios del entorno con determinación y optimismo.

CREATIVIDAD



Valoramos y fomentamos la innovación, buscando generar nuevas oportunidades para lograr negocios y relaciones sostenibles.

PASIÓN



Nos apasiona la excelencia y trabajamos en equipo para superar las expectativas de nuestro personal cubierto y las partes interesadas, impulsados por un espíritu de entusiasmo y dedicación.

ENFOQUE EN RESULTADOS



Como equipo de alto rendimiento, desarrollamos nuestras habilidades y actuamos con prontitud en decisiones clave, trabajando hacia metas comunes y orientados hacia la consecución de resultados con eficiencia y efectividad.

El propósito de esta Declaración de Valores es animarle a vivirlos y ponerlos en práctica en su actuar tanto personal como profesional. Al hacerlo, demostramos que cuando nuestros comportamientos están alineados con nuestra esencia y **ADN ENERSA**, creamos confianza, construimos un entorno propicio para nuestros equipos y generamos un éxito sostenible a largo plazo.



6



8

3

NUESTRO CÓDIGO DE ÉTICA

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA RESPONSABLE



3 | NUESTRO CÓDIGO DE ÉTICA

3.1 OBJETIVO

El objetivo de nuestro Código de Ética es reflejar la identidad de nuestra empresa y difundir los valores que definen nuestra esencia y ADN ENERSA. En él, destacamos la importancia de actuar siempre de manera honesta e íntegra en todas nuestras acciones, y expresamos nuestros compromisos hacia nuestro personal cubierto y las partes interesadas, respetando sus derechos como una prioridad fundamental, basándonos en la aplicación de prácticas de buen gobierno corporativo.

Nuestro Código de Ética nos proporciona orientación para tomar decisiones que generen confianza y aseguren que nuestra reputación se forje sobre la base de la integridad y el respeto en todos los niveles. Nos indica dónde podemos encontrar más información o solicitar apoyo cuando sea necesario.

Este Código de Ética es el instrumento clave para mantener nuestro compromiso permanente con nuestra forma y modelo de hacer negocios. Reconocemos que nuestra actuación ética no solo es un fin en sí mismo, sino que también es el cimiento que sostiene nuestras operaciones en el sector eléctrico. A través del cumplimiento de las leyes, políticas y aplicación del marco regulatorio, demostramos nuestro respeto hacia las normas que rigen nuestra industria y reafirmamos nuestra dedicación a la integridad y al cumplimiento en todas las facetas de nuestro quehacer empresarial.

3.2 ALCANCE

Los valores y disposiciones establecidos en nuestro Código de Ética, junto con las políticas, manuales, reglamentos y lineamientos derivados de él, son de cumplimiento obligatorio para todos nuestros colaboradores, independientemente de su nivel jerárquico o su condición temporal o permanente; esto incluye tanto a aquellos que tienen una relación contractual, como al resto de las personas que actúan en nuestro nombre o representación (en adelante referidos como "Personal Cubierto").

Asimismo, esperamos que todas las Partes Interesadas que forman parte de nuestra cadena de valor, como socios comerciales, inversionistas, clientes, proveedores, contratistas, entre otros, actúen con integridad y respeten nuestros valores. Les pedimos que se adhieran y cumplan con el **Código Ético para Socios Comerciales**, así como los demás documentos que hayan sido suscritos con ellos. En caso de que existan prácticas o procedimientos internos más rigurosos que los establecidos en este Código, prevalecerán dichas normas internas.

[Ingrese aquí](#)



[Código Ético para Socios Comerciales](#)



3 | NUESTRO CÓDIGO DE ÉTICA

3.3
PRINCIPIOS Y
RESPONSABILIDADES

Nuestra Cultura de Ética y Cumplimiento exige el estricto acatamiento de las leyes aplicables en todas las ubicaciones donde operamos. Por lo tanto, nos esforzamos por complementar las leyes locales y nuestras propias políticas con principios y marcos ASG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza).

En este sentido los **PRINCIPIOS** que fundamentan nuestros negocios son los siguientes:



Adoptar y promover el Código de Ética entre todo nuestro personal cubierto para garantizar su fiel cumplimiento.



Proporcionar los medios necesarios para difundir este Código de Ética, ofrecer capacitación al personal cubierto, y participar en actividades que promuevan su cumplimiento.



Cumplir con las políticas, manuales, procedimientos, reglamentos y cualquier otro lineamiento asociado a este Código de Ética.



Adherir nuestras operaciones y actividades empresariales a iniciativas promovidas por organismos que fomenten las mejores prácticas éticas a nivel internacional.



Respetar y cumplir la legislación local vigente aplicable, así como las obligaciones de cumplimiento establecidas por la empresa.

3 | NUESTRO CÓDIGO DE ÉTICA

3.4 NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

En ENERSA, nos comprometemos con el respeto y la promoción de los Derechos Humanos en todas nuestras operaciones y a lo largo de nuestra cadena de valor. A través de nuestra Política Integral, asumimos la responsabilidad de respetarlos, asegurándonos de que nuestras operaciones no generen ni contribuyan a generar efectos adversos.

Para cumplir con este compromiso, ENERSA realiza un proceso que implica la identificación de posibles riesgos asociados a nuestras operaciones y cadena de valor. Como resultado, desarrollamos planes de prevención y mitigación para abordar estos riesgos con el objetivo de remediar cualquier daño a los derechos humanos que pueda estar vinculado a nuestras operaciones. Este enfoque integral refleja nuestra dedicación a actuar de manera responsable y ética en todas las facetas de nuestro negocio.

3.5 RESPONSABILIDADES DEL PERSONAL CUBIERTO

Nuestro Personal Cubierto tiene la importante responsabilidad de generar confianza, lo cual implica reflejar nuestra Cultura de Ética y Cumplimiento en todas sus funciones, actuando de manera transparente y en línea con nuestros valores.

Dado que los riesgos y desafíos de nuestro entorno empresarial son cambiantes y evolucionan constantemente, es posible que en ciertos momentos se encuentre frente a situaciones en las cuales no tenga claridad sobre la solución o la decisión a tomar. Antes de actuar, **recomendamos plantearse las siguientes preguntas:**



¿Estoy incumpliendo alguna ley, política o este Código de Ética con esta actividad o situación?



¿Podría afectar la reputación de la empresa si mi decisión se hace pública o es mal utilizada por un tercero ajeno a la empresa?



¿Es coherente con el ADN ENERSA, sus valores y los míos propios?



¿Va en contra de mis responsabilidades y atribuciones como colaborador?



¿Estoy preparado(a) para asumir la responsabilidad de mi decisión?



3 | NUESTRO CÓDIGO DE ÉTICA

LAS RESPONSABILIDADES DEL PERSONAL CUBIERTO SON:



Conocer, adoptar y promover la información contenida en el presente Código así como fomentar la cultura basada en nuestros valores y principios éticos.

Abstenerse de autorizar, motivar, aprobar, participar o tolerar las violaciones del presente Código.



Abstenerse de tomar represalias, directa o indirectamente, o animar a otros a hacerlo, en contra de cualquier otro colaborador por denunciar una sospecha de violación de este Código.



Actuar o intervenir en forma oportuna y diligente, sobre hechos o circunstancias que contraríen los principios establecidos en este Código; en especial cuando se ocupa una posición gerencial o directiva.

Reportar violaciones a lo dispuesto en el presente Código.



Participar en las actividades de comunicación y capacitación sobre las iniciativas de Cumplimiento, enfocadas en el aseguramiento de una cultura basada en la legalidad, la integridad, la ética y la transparencia.

El propósito de esta Declaración de Valores es animarle a vivirlas y ponerlos en práctica en su actuar tanto personal como profesional. Al hacerlo, demostramos que cuando nuestros comportamientos están alineados con nuestra esencia y **ADN ENERSA**, creamos confianza, construimos un entorno propicio para nuestros equipos y generamos un éxito sostenible a largo plazo.

3 | NUESTRO CÓDIGO DE ÉTICA

3.6 RESPONSABILIDADES DE CADA LÍDER

Las personas que ocupen roles de liderazgo en ENERSA, ya sea como gerentes, jefes, supervisores, coordinadores u otros cargos similares, tienen la responsabilidad de promover nuestra Cultura de Ética y Cumplimiento. Esto implica establecer objetivos congruentes con nuestros valores y cumplir plenamente con sus obligaciones hacia la empresa.

Confiamos en que cada colaborador que ocupe un rol de liderazgo actuará como ejemplo a seguir, asegurándose de que nuestros equipos comprendan la importancia de actuar de acuerdo con nuestro Código de Ética. Además, es fundamental garantizar que los sistemas, políticas y procedimientos internos se apliquen correctamente.

Esperamos que pueda crear un entorno de trabajo confiable, en el cual las personas se sientan cómodas para plantear inquietudes y hacer preguntas sin temor a represalias. Asimismo, es esencial abordar adecuadamente estas situaciones e informar cualquier incumplimiento o irregularidad a través de los canales de comunicación establecidos. Estaremos agradecidos si atiende estas situaciones de manera oportuna y adecuada.

“
Cada colaborador que ocupe
un rol de liderazgo actuará
como ejemplo a seguir.
”

NUESTRO
CÓDIGO DE ÉTICA

3 | NUESTRO CÓDIGO DE ÉTICA

3.7
CANALES DE
COMUNICACIÓN

En ENERSA, valoramos la apertura y el debate en torno a la conducta ética. Es por ello que hemos establecido diversos canales de comunicación disponibles para nuestro Personal Cubierto, así como para las Partes Interesadas. Estos canales están diseñados para facilitar el planteamiento de inquietudes, brindar orientación y reportar cualquier violación real o potencial de este Código de Ética. De esta manera, protegemos a la empresa y evitamos comportamientos inapropiados.

Si usted identifica, tiene conocimiento o sospecha de cualquier incumplimiento de lo establecido en este Código de Ética, así como cualquier otra violación de la ley o de las políticas de la empresa, es su responsabilidad reportarlo.

CANALES DE COMUNICACIÓN DISPONIBLES

Supervisor o Jefe Inmediato



Jefe de Cumplimiento

Gerente/Jefe de Recursos Humanos

Línea Ética

NUESTRO
CÓDIGO DE ÉTICA

3 | NUESTRO CÓDIGO DE ÉTICA



Honduras (800) 2791-9106
Panamá (507) 836 5888



enersa@lineaconfidencial.com



enersa.lineaconfidencial.com



+52 55 6538-5504



Descarga la App de EthicsGlobal

Ingresa a la App, escribe el código o escanea el QR para utilizar la línea.



Código:
LCT-7936-ENE



13



15

NUESTRO
CÓDIGO DE ÉTICA

3 | NUESTRO CÓDIGO DE ÉTICA

Los reportes o denuncias presentados a través de estos canales pueden ser realizados de forma confidencial y anónima, si así se prefiere. El Comité de Ética se encargará de revisar, analizar e investigar cualquier denuncia, reporte o inquietud, especialmente aquellas relacionadas con actividades ilegales o no éticas. Se tomarán las medidas disciplinarias o correctivas cuando sean procedentes de acuerdo con el manual de investigación establecido, el cual garantiza la presunción de inocencia, el debido proceso de investigación y el respeto a los derechos fundamentales de los colaboradores.

Asimismo, aplicaremos los mismos principios a los reportes o denuncias sobre conductas contrarias a este Código de Ética, nuestras políticas y Leyes vigentes presentadas por las Partes Interesadas. A menos que lo exija la ley, nos esforzaremos al máximo para garantizar el anonimato y la confidencialidad de aquellos que denuncien infracciones a nuestras políticas.

Recuerde, decidir no presentar un reporte no solo afecta a las personas involucradas en el incumplimiento o irregularidad, sino también a quienes podrían resultar afectadas si ENERSA sufre un impacto negativo debido a las acciones de dichas personas. Además, no hacer un reporte constituiría una violación al propio Código de Ética.

Nos esforzaremos al máximo para garantizar el anonimato y la confidencialidad de aquellos que denuncien infracciones a nuestras políticas.

NUESTRO
CÓDIGO DE ÉTICA

3 | NUESTRO CÓDIGO DE ÉTICA

3.8
COMITÉ DE ÉTICA

Con el fin de promover nuestra Cultura de Ética y Cumplimiento, hemos designado un Comité de Ética, el cual tiene la responsabilidad de interpretar, revisar, actualizar y aplicar este Código de Ética y sus políticas relacionadas.

El Comité de Ética opera con el apoyo y la asistencia técnica del Jefe de Cumplimiento, trabajando en conjunto para fomentar y reforzar el cumplimiento de los valores y lineamientos establecidos en ellos. Además, este Comité es el encargado de recibir, analizar, investigar, resolver y dar seguimiento a los casos presentados a través de los canales de comunicación, y recomendar los cursos de acción que sean necesarios en base al hecho conocido que podrá incluir desde la aplicación de las medidas disciplinarias o correctivas correspondientes y/o impulso de acción de prevención o mitigación de acuerdo con el Reglamento del Comité de Ética y el Manual establecido para la atención e investigación de casos. Es importante destacar que el Comité de Ética actuará de manera que proteja tanto a la persona que realiza la denuncia como al denunciado y garantice la confidencialidad de su identidad, excepto en los casos en que la ley lo exija.

3.9
COMPROMISO DE
NO REPRESALIAS

No toleramos ninguna forma de represalias contra aquellas personas que, de buena fe, informen cualquier sospecha de incumplimiento o irregularidades, o que participen o colaboren en una investigación sobre presunta mala conducta, violaciones legales, este Código de Ética u otras políticas internas. El incumplimiento de esta prohibición será penalizado como una violación a este Código.

Si se le solicita participar en una investigación, se le requerirá mantener la confidencialidad correspondiente y proporcionar información veraz y completa. Una denuncia de buena fe se basa en la creencia sincera de que la información proporcionada es verdadera y precisa, sin motivos personales o intereses ocultos, y solo requiere una sospecha razonable. **Es importante destacar que realizar una acusación falsa a sabiendas constituye una violación al presente Código.**

“
El Comité de Ética es el encargado de recibir, analizar, investigar, resolver y dar seguimiento a los casos presentados.
”



3 | NUESTRO CÓDIGO DE ÉTICA

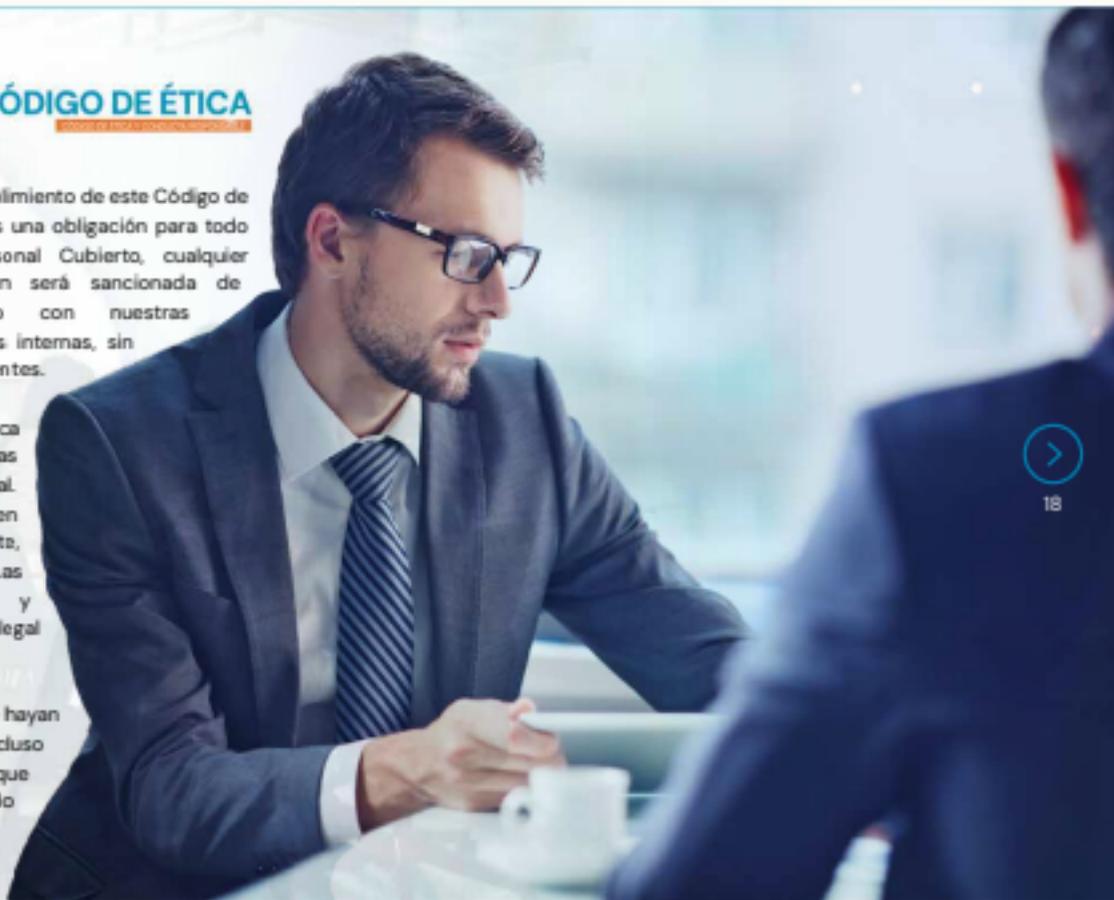
3.10 INCUMPLIMIENTOS AL CÓDIGO DE ÉTICA

El cumplimiento de este Código de Ética es una obligación para todo el Personal Cubierto, cualquier violación será sancionada de acuerdo con nuestras políticas internas, sin

perjuicio de las disposiciones legales locales correspondientes.

Las violaciones o incumplimientos de este Código de Ética pueden resultar en la aplicación de medidas disciplinarias internas, incluso hasta la terminación del contrato laboral. Cada caso de infracción, incluyendo aquellas que involucren transgresiones legales, será evaluado individualmente, considerando las circunstancias y la gravedad de la falta. Las medidas disciplinarias serán justas, razonables y proporcionales, en estricto cumplimiento del marco legal aplicable.

Estas disposiciones se aplicarán a todas las personas que hayan participado en la conducta, ya sea por acción u omisión, incluso en casos de negligencia o descuido, así como a aquellos que hayan obstruido una auditoría o investigación, tomado represalias o presionado para evitar la presentación de una denuncia.



4

NORMAS RELACIONADAS **CON EL PERSONAL CUBIERTO**

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA RESPONSABLE



17



19



4 | NORMAS RELACIONADAS CON EL PERSONAL CUBIERTO

En **ENERSA**, vamos más allá del cumplimiento legal, nos esforzamos por complementar las leyes locales con los principios y marcos internacionales en materia de derechos laborales y trabajo decente aplicables en todas las ubicaciones donde operamos, y esperamos que nuestras partes interesadas también lo hagan. Basamos nuestras acciones con nuestro personal cubierto y sociedad en general en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

Buscamos un enfoque integral que promueva el desarrollo sostenible y el bienestar de las personas y las comunidades en nuestras operaciones.

Llevamos a la práctica nuestro valor del **RESPECTO** al proteger y respetar los derechos laborales de nuestro Personal Cubierto. Nuestras políticas internas están alineadas con la legislación vigente, así como con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en particular su Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Tenemos una política de Cero Tolerancia frente al trabajo forzado en todas sus formas, incluyendo el trabajo infantil y la esclavitud moderna. Implementamos mecanismos para promover la eliminación de estas prácticas en todos los actores de nuestra cadena de valor.

Asimismo, respetamos los derechos fundamentales de nuestro Personal Cubierto, incluyendo la libertad de asociación, la representación colectiva, la garantía de horarios de trabajo razonables, condiciones laborales seguras, salarios justos, igualdad salarial, protección social, acceso a equipos adecuados y cualquier otro derecho establecido.

En **ENERSA** nos aseguramos de promover un entorno libre de cualquier forma de acoso o discriminación, por ello prohibimos enérgicamente las siguientes conductas:



18

4.1 DERECHOS LABORALES



20



4 | NORMAS RELACIONADAS CON EL PERSONAL CUBIERTO



Acoso sexual o insinuaciones indeseadas:

Cualquier comportamiento, insinuación o gesto de naturaleza sexual (ya sea físico, verbal o escrito), que sea considerado inapropiado, incluidas las comunicaciones escritas y electrónicas, pudiendo ocurrir entre personas del mismo o de distinto género.

Si ocurren situaciones que estén en contra de lo mencionado anteriormente, tenga en cuenta que tiene el derecho de reportarlas a través de los canales de comunicación establecidos. Estamos comprometidos a investigar y abordar de manera adecuada cualquier violación a estas políticas y a tomar las medidas disciplinarias correspondientes.



Acoso laboral (psicológico o verbal):

Comportamientos repetitivos que puedan crear un entorno laboral intimidatorio, ofensivo u hostil, incluyendo abusos de poder.



Acoso o discriminación por motivos de ideología, religión o creencias, lengua, pertenencia étnica o racial, origen nacional, pertenencia a un pueblo indígena o afrodescendiente, lugar de residencia, sexo, orientación sexual, estado civil, situación familiar o económica, edad, enfermedad, discapacidad o embarazo:

Esto se manifiesta a través de comentarios, frases, bromas, gestos y actitudes ofensivas o humillantes que puedan afectar la dignidad de una persona.

4 | NORMAS RELACIONADAS CON EL PERSONAL CUBIERTO

4.2
OPORTUNIDADES
LABORALES EQUITATIVAS

Estamos firmemente comprometidos con mantener una fuerza laboral inclusiva y diversa, donde se garantice la igualdad de oportunidades y un trato equitativo, en cumplimiento de las leyes de los países en los que operamos. Por lo tanto, no toleramos ninguna forma de discriminación basada en características personales, ni cualquier otra conducta inapropiada hacia grupos o individuos.

En **ENERSA**, valoramos y promovemos la excelencia de nuestros colaboradores, creando y manteniendo espacios de trabajo que fomentan el respeto, la confianza y la transparencia. Buscamos contratar profesionales con conocimientos, experiencia comprobada y una actitud positiva alineada con nuestros valores y cultura organizacional.

Nuestro departamento de Recursos Humanos establece las políticas para atraer, desarrollar y retener a los colaboradores más competentes y cualificados. Ofrecemos igualdad de oportunidades de crecimiento y promoción profesional, basadas en el principio del mérito.

Promovemos activamente un ambiente de trabajo en el que la comunicación y la cooperación sean fundamentales para el éxito de todas las partes involucradas. Por lo tanto, motivamos a nuestras partes interesadas a comprometerse con estos principios en relación con su propia fuerza laboral.



20



22



4 NORMAS RELACIONADAS CON EL PERSONAL CUBIERTO

4.3 SALUD, SEGURIDAD LABORAL Y PERSONAL

En ENERSA, consideramos la seguridad laboral y personal como una prioridad fundamental en todas nuestras actividades, por lo que promovemos un entorno laboral seguro y saludable para todo nuestro Personal Cubierto y demás Partes Interesadas. Nuestro compromiso es garantizar que se cumplan todas las normativas y regulaciones locales relacionadas con la calidad, seguridad y la salud en el trabajo, así como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Implementamos medidas preventivas y proporcionamos la capacitación necesaria para evitar accidentes y lesiones laborales. Además, fomentamos la consulta y participación del personal cubierto en la identificación y mitigación de riesgos en sus áreas de trabajo.

Contamos con un equipo especializado en Higiene, Salud y Seguridad en el trabajo (HSS) que supervisa y evalúa regularmente nuestras instalaciones, equipos y procesos para garantizar su conformidad con los estándares de seguridad. Cualquier incidente, accidente o situación de riesgo debe ser reportado de inmediato al equipo de HSS a través de los canales establecidos, para que pueda tomar las medidas necesarias y prevenir futuros incidentes. La seguridad y la salud de nuestro Personal Cubierto y demás Partes Interesadas son una prioridad fundamental de nuestra Cultura de Ética y Cumplimiento.



4 NORMAS RELACIONADAS CON EL PERSONAL CUBIERTO

4.4 CONFLICTOS DE INTERESES

En ENERSA, prohibimos que el Personal Cubierto obtenga beneficios indebidos derivados de su empleo o que pongan en riesgo nuestros intereses empresariales.

Es importante que todo el personal declare de manera expresa y con la

debida anticipación cualquier conflicto de interés real, potencial o aparente, para evitar situaciones en las que los intereses familiares, de negocios, financieros, políticos o personales puedan interferir con su juicio imparcial en el cumplimiento de sus responsabilidades y toma de decisiones.

Para mantener la transparencia y la ética en todas nuestras acciones, el Personal Cubierto debe conocer, comprender y cumplir a cabalidad con el [Procedimiento para la gestión de conflictos de intereses](#) y será el Comité de Ética quien analizará y gestionará cada caso de manera imparcial conforme con su reglamento y demás normas internas establecidas por la Empresa. ENERSA no tolera las represalias por declarar los conflictos de intereses.

➔ Ingrese aquí



[Procedimiento para la gestión de conflictos de intereses](#)

4.5 REGALOS, CORTESIAS Y HOSPITALIDADES

Hemos establecido una sólida reputación al llevar a cabo nuestras operaciones de manera ética y honesta. Nos esforzamos por evitar cualquier apariencia de comportamiento indebido o influencia inapropiada. En línea con estos principios, prohibimos a nuestro Personal Cubierto, autorizar, solicitar, prometer, aceptar, ofrecer o proporcionar "algo de valor", como regalos, entretenimiento, viajes, alojamiento, servicios, empleos u otros beneficios similares.

Nuestro objetivo es prevenir conductas que puedan ser percibidas como antiéticas, violaciones legales o que influyan de manera inapropiada en decisiones comerciales, así como evitar cualquier obligación comercial por parte del receptor, de acuerdo con lo estipulado en el [Lineamientos sobre regalos, cortesías y hospitalidades](#) donde se detallan los lineamientos en relación con este tema.

➔ Ingrese aquí



[Lineamientos sobre regalos, cortesías y hospitalidades](#)



5

COMPROMISO CON LOS INVERSIONISTAS Y ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA RESPONSABLE



23



25



5 COMPROMISO CON LOS INVERSIONISTAS Y ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN

CONTENIDO DE LA INFORMACIÓN

Nuestro enfoque empresarial se basa en la creación de valor para nuestros inversionistas a través de una gestión transparente y sostenible. Nos comprometemos a cumplir con las leyes y regulaciones aplicables, así como la adopción de marcos y principios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG). Buscamos equilibrar el éxito empresarial con un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente, siendo líderes en la integración de criterios ASG en nuestras operaciones y decisiones de negocio. Priorizamos la transparencia, la rendición de cuentas y la divulgación de información relevante para generar confianza en nuestros inversionistas y partes interesadas.

5.1

GOBIERNO CORPORATIVO

Contamos con un sistema de gobierno corporativo con altos estándares de transparencia, que se constituye como el instrumento esencial que nos permite asegurar la eficiencia, el control y la transparencia en todas nuestras actividades empresariales.

Nuestro enfoque se centra en



Identificar, evaluar y gestionar los riesgos empresariales.



Alinear las políticas y procedimientos a las mejores prácticas éticas de negocio.



Apoyar los principios de la gobernanza del cumplimiento.



Crear visión y estrategias de negocio sostenibles.



Crear valor compartido para nuestro Personal Cubierto y Partes Interesadas.

5 | COMPROMISO CON LOS INVERSIONISTAS Y ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN

CONTENIDO DE LA POLÍTICA INTEGRAL

Las estructuras de gobierno encargadas de perseguir tales objetivos son principalmente el Consejo de Administración, Comités de Apoyo y los órganos de administración definidos en los estatutos de la empresa. Además, contamos con un Sistema de Gestión Integrado (SGI) cuyo alcance y marco de referencia para su desarrollo, vigilancia, control y mejora continua se describe en nuestra [Política Integral](#). A través de estas instancias, buscamos garantizar una gestión efectiva, controlada y ética de nuestras operaciones.

→ Ingrese aquí

 [Política Integral](#)

5.2

CONTROL INTERNO

Consideramos que el éxito es un proceso continuo y, por lo tanto, nos esforzamos por desarrollar y adaptar constantemente nuestros controles para enfrentar las cambiantes condiciones del mercado y las actividades empresariales. Nuestro enfoque se basa en gestionar los riesgos de manera efectiva, y para lograrlo, nos enfocamos en los siguientes aspectos:



Aseguramos que nuestros procesos sean adecuados en términos de eficacia, eficiencia y optimización económica y operativa.



Garantizamos la confiabilidad de nuestra información financiera y contable.



Protegemos el patrimonio empresarial.



Garantizamos la conformidad de nuestras operaciones con la normativa local y nuestras políticas internas, así como con las directrices de nuestras estructuras de gobierno corporativo, con el objetivo de lograr una gestión sólida y eficaz.

La implementación de estas medidas es fundamental para la toma de decisiones oportunas y el logro de nuestros objetivos. Estamos comprometidos en mantener controles adecuados que nos permitan enfrentar los desafíos y asegurar el éxito continuo de nuestra operación.





26

6

COMPROMISOS AMBIENTALES Y SOCIALES

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA RESPONSABLE



28



6 | COMPROMISO AMBIENTALES Y SOCIALES

Nuestras iniciativas ambientales y sociales tienen como objetivo contribuir de manera positiva a la sostenibilidad ambiental, al crecimiento económico, al desarrollo social y comunitario, así como al bienestar de nuestras Partes Interesadas y Personal Cubierto.

6.1 COMPROMISOS CON EL AMBIENTE

Reconocemos la importancia de la gestión responsable de la energía y los recursos, y nos esforzamos por llevar a cabo nuestras operaciones de acuerdo con los principios de sostenibilidad ambiental corporativa. Nuestro objetivo es adoptar medidas preventivas para abordar los desafíos ambientales, promover la responsabilidad ambiental y fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías eficientes.

Nos comprometemos a cumplir con las normas de preservación de los recursos naturales y protección del medio ambiente, y promovemos activamente el uso sostenible de estos. De igual manera, aplicamos instrumentos de gestión ambiental adecuados a la naturaleza y alcance de nuestras operaciones, en línea con los posibles impactos ambientales de cada proyecto, asegurándonos de mitigarlos de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables en cada jurisdicción de operación.

“
Nos comprometemos a llevar a cabo todas nuestras actividades de manera ambientalmente sostenible y en línea con las necesidades e intereses de las comunidades locales en las que operamos.
”



6 | COMPROMISO AMBIENTALES Y SOCIALES

6.2 COMPROMISOS CON LA COMUNIDAD

Implementamos una estrategia de desarrollo comunitario sostenible y el respeto por los derechos humanos, con el objetivo de generar un impacto positivo en las regiones y comunidades locales en donde llevamos a cabo nuestras operaciones. Esta estrategia se centra en cuatro pilares fundamentales: transformación comunitaria, salud, educación y medio ambiente. Consideramos esencial que nuestra relación con la comunidad se base en el respeto mutuo y en el beneficio social y en ningún caso obedecerán a presiones indebidas o intereses particulares.

Esta estrategia está alineada con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas**. De esta manera, buscamos promover un desarrollo social inclusivo.

Invitamos a los socios comerciales que forman parte de nuestra cadena de valor a unirse a esta iniciativa y a interactuar regularmente con los miembros de la comunidad. Juntos, podemos generar un cambio significativo y sostenible en las zonas donde operamos.



29

7 *NORMAS RELACIONADAS CON LA* **ACTIVIDAD COMERCIAL Y LAS** **PARTES INTERESADAS**

31

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA RESPONSABLE



7 NORMAS RELACIONADAS CON LA ACTIVIDAD COMERCIAL Y LAS PARTES INTERESADAS

En ENERSA, nos comprometemos a realizar todas nuestras actividades dentro del marco de la legalidad, la integridad y la transparencia. Valoramos la importancia de seguir prácticas empresariales sólidas y éticas en todo momento, a la vez que establecemos relaciones basadas en la confianza y el respeto con todas nuestras partes interesadas.

Reconocemos que actuar con integridad en cada aspecto de nuestras operaciones, y en toda la empresa, será fundamental para construir y mantener nuestra reputación, asegurar nuestra solidez financiera y ganar la confianza del público en nuestras actividades. Esperamos que todas nuestras Partes Interesadas se adhieran a nuestras prácticas, valores y normas internas aplicables.

En el desarrollo de nuestras operaciones y actividades, nos comprometemos a cumplir con todas nuestras obligaciones de cumplimiento. Además de cumplir con las leyes y regulaciones locales, complementamos nuestros esfuerzos de gestión de riesgos siguiendo las mejores prácticas internacionales. Para lograrlo, hemos implementado políticas y directrices relacionadas con

prácticas operativas sostenibles, así como para la prevención del lavado de activos, financiamiento del terrorismo, soborno, corrupción y otras actividades ilícitas.

Para garantizar una gestión efectiva de estos riesgos, contamos con un Comité de Cumplimiento y un Comité de Auditoría. Estos comités supervisan y promueven las actividades destinadas a medir, evaluar, monitorear y reportar de manera efectiva los riesgos de cumplimiento. El Comité de Cumplimiento tiene la responsabilidad de supervisar, evaluar y asegurar el funcionamiento adecuado del Sistema de Gestión de Cumplimiento (SGC). Además, se asegura de que el Jefe de Cumplimiento tenga la independencia, autonomía, autoridad y recursos necesarios para cumplir con sus responsabilidades asignadas.

7.1 GESTIÓN DEL CUMPLIMIENTO



30



32



7.2 LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Reconocemos y respaldamos plenamente los esfuerzos tanto del sector público como del sector privado para combatir todas las formas de corrupción. Nos comprometemos a contribuir a estos esfuerzos en coherencia con nuestros

valores, estableciendo lineamientos y estrategias empresariales que cumplan con las leyes locales y alineadas con las mejores prácticas internacionales en la lucha contra la corrupción.

Mantenemos nuestra posición de Cero Tolerancia frente a la corrupción. No promovemos, aceptamos ni encubrimos actos de soborno y corrupción cometidos por terceros o en nombre de nuestra empresa. Prohibimos el ofrecimiento, la promesa, autorización, solicitud, aceptación o provisión de cualquier "cosa de valor", directa o indirectamente, de forma corrupta, esto incluye la prohibición de ofrecer o realizar sobornos o pagos de facilitación tanto en el sector privado como a funcionarios públicos, nacionales o extranjeros, para obtener una ventaja indebida o ilegal.

En caso de que sea requerido por las autoridades gubernamentales correspondientes, cooperaremos plenamente con los procedimientos e investigaciones relacionados con la lucha contra la corrupción en los países donde operamos. Nuestro Personal Cubierto debe conocer, comprender y cumplir a cabalidad con la [Política Anticorrupción](#) que amplía nuestros compromisos en esta materia.

No promovemos, aceptamos ni encubrimos actos de soborno y corrupción cometidos por terceros o en nombre de nuestra empresa.

7 NORMAS RELACIONADAS CON LA ACTIVIDAD COMERCIAL Y LAS PARTES INTERESADAS

7.3 RELACIÓN CON AUTORIDADES Y FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Las entidades gubernamentales desempeñan un papel crucial como reguladores en nuestras actividades empresariales. Por lo tanto, es fundamental que todas nuestras interacciones y relaciones con ellas y sus funcionarios públicos se lleven a cabo de manera profesional, productiva, abierta, transparente y en pleno cumplimiento de las leyes, reglamentos y normativas aplicables, en línea con nuestros valores.

Para garantizar el cumplimiento de lo establecido en este Código de Ética, hemos establecido normas y directrices en los [Lineamientos para el relacionamiento con funcionarios públicos](#). Estas normas se aplican al Personal Cubierto que interactúe con funcionarios públicos en nuestro nombre, interés o representación. Nuestro objetivo principal es prevenir cualquier tipo de participación, ya sea activa o pasiva, en conductas corruptas.

➔ [Ingrese aquí](#)



[Lineamientos para el relacionamiento con funcionarios públicos](#)

7.4 CONTRIBUCIÓN A CAMPAÑAS Y ACTIVIDADES POLÍTICAS

Nos comprometemos a mantener la neutralidad política en todas nuestras acciones. Por lo tanto, no estamos afiliados directa ni indirectamente a ningún partido político.

El Personal Cubierto tiene libertad para participar en asuntos cívicos, actividades y procesos políticos, pero debe abstenerse de vincular estas actividades con la imagen o marca de la empresa. Cualquier contribución personal, ya sean bienes, servicios o recursos financieros, a un partido político o candidato para un cargo electivo, no debe ser realizada ni aparentar ser realizada con los fondos o activos de nuestra empresa.

7 NORMAS RELACIONADAS CON LA ACTIVIDAD COMERCIAL Y LAS PARTES INTERESADAS

7.5 DONACIONES, PATROCINIOS Y OTRAS CONTRIBUCIONES

Las donaciones, patrocinios y otras contribuciones filantrópicas son importantes para cumplir con nuestro compromiso hacia la sociedad y alcanzar nuestros objetivos de responsabilidad social. Estas contribuciones son fundamentales para apoyar el desarrollo integral de las comunidades en las que tenemos influencia, en línea con nuestra estrategia de desarrollo sostenible.

Cada participación en donaciones, patrocinios o eventos debe estar en consonancia con la estrategia de inversión social y las estrategias de comunicación aprobadas, debidamente documentados en total cumplimiento con los lineamientos establecidos en nuestro [Procedimiento para donaciones y patrocinios](#) con el fin de prevenir malas interpretaciones, conflictos de intereses o situaciones irregulares con terceros.

➔ [Ingrese aquí](#)



[Procedimiento para donaciones y patrocinios](#)

7.6 PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO

Reconocemos la importancia de adoptar en nuestros procesos empresariales, procedimientos internos para prevenir el riesgo de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (LA/FT), así como evitar cualquier participación directa en actividades ilegales. En este sentido, promovemos el cumplimiento de las leyes y regulaciones locales en materia de prevención del LA/FT y nos aseguramos de que nuestros productos, servicios y negocios no sean utilizados para fines ilícitos.

Para lograrlo, adoptamos un enfoque basado en el riesgo y aplicamos procedimientos de Debida Diligencia para conocer a nuestras partes interesadas, verificando su identidad y monitoreando nuestras relaciones con ellas. Buscamos garantizar la integridad de nuestras operaciones y prevenir cualquier involucramiento en actividades ilegales.

Mediante la implementación de estos procedimientos, reafirmamos nuestro compromiso con la transparencia y el cumplimiento de la legislación vigente.

7 NORMAS RELACIONADAS CON LA ACTIVIDAD COMERCIAL Y LAS PARTES INTERESADAS

7.7 PREVENCIÓN DE PRÁCTICAS ANTICOMPETITIVAS

Creemos firmemente en los beneficios que una economía libre e independiente brinda a la sociedad, donde las empresas compiten de manera activa. Por lo tanto, rechazamos las prácticas que puedan perjudicar la integridad de los mercados libres, como la colusión con otras empresas, la participación en cárteles u otras acciones que promuevan el comportamiento monopolístico.

Nos comprometemos a cumplir, las leyes de defensa y promoción de la competencia, o leyes antimonopolio, en todas las ubicaciones donde operamos. En consecuencia, prohibimos a nuestro Personal Cubierto, participar en la fijación de precios, boicotear a clientes o proveedores específicos, restringir total o parcialmente la producción, suministro o comercialización de nuestros productos, y cualquier otra práctica o conducta que pueda conducir a prácticas monopólicas.

Es importante destacar que las infracciones a las leyes de competencia pueden acarrear graves consecuencias tanto para nuestra empresa como para el personal cubierto involucrado, como multas significativas, exclusión de licitaciones públicas, responsabilidad por daños y perjuicios, deterioro de la reputación e incluso penas de prisión.

7.8 COMPETENCIA Y NEGOCIACIONES JUSTAS

Nos comprometemos a realizar negocios de manera honesta y transparente, obteniendo información de mercado únicamente de fuentes legítimas y accesibles al público. Nos utilizaremos medios injustos, deshonestos o ilegales que puedan ser considerados como espionaje industrial. Está estrictamente prohibido el robo de información, el acceso ilegal, las escuchas telefónicas o cualquier otra práctica desleal o ilegal que perjudiquen a otros actores del mercado.

Rechazamos cualquier acción que tenga la intención de aprovecharse injustamente de personas a través de manipulación, encubrimiento, abuso de información privilegiada, tergiversación de hechos materiales u otras prácticas comerciales intencionalmente injustas.

Sin embargo, nos reservamos el derecho de consultar fuentes privadas o de terceros para obtener información competitiva, siempre y cuando lo hagamos de manera legal y siguiendo las normas socialmente aceptadas.



NORMAS RELACIONADAS CON LA ACTIVIDAD COMERCIAL Y LAS PARTES INTERESADAS



35



37

“
 Nos comprometemos a realizar todas nuestras actividades dentro del marco de la legalidad, la integridad y la transparencia.
 ”



7 NORMAS RELACIONADAS CON LA ACTIVIDAD COMERCIAL Y LAS PARTES INTERESADAS

7.9 SELECCIÓN DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

Hemos implementado políticas y procedimientos que regulan nuestras compras y contrataciones a nivel local e internacional. Nuestros procesos de adquisición buscan la mejor ventaja competitiva y la igualdad de oportunidades para los posibles socios comerciales. Establecemos relaciones comerciales justas y sostenibles, seleccionando cuidadosamente la mejor oferta respaldado por una debida diligencia exhaustiva.

Valoramos la conducta ética de nuestros socios comerciales, ya que su reputación se refleja en la nuestra. Aunque sean organizaciones independientes, forman parte de nuestra cadena de valor. Por ello, promovemos y alentamos que se adhieran a nuestro [Código Ético para Socios Comerciales](#) y cumplan con las políticas aplicables a su relación contractual.

Establecer relaciones comerciales basadas en la integridad y el respeto mutuo es fundamental para nosotros. Trabajamos junto a nuestros socios comerciales para asegurar que compartan nuestros valores y principios, creando así un entorno de negocios ético y responsable para la sociedad.

[Ingrese aquí](#)



[Código Ético para Socios Comerciales](#)

7.10 IMAGEN Y COMUNICACIÓN EMPRESARIAL

Nos comprometemos a proveer energía con la mejor calidad, constante, segura y eficiente, para cumplir y satisfacer las expectativas de nuestros clientes. Para ello nos adherimos a las mejores prácticas reconocidas nacional e internacionalmente, buscando desarrollar relaciones a largo plazo basadas en la confianza. La calidad es un compromiso compartido por todos.

Con el propósito de preservar la integridad de nuestra imagen empresarial, queda prohibido atribuirse el derecho de hablar en nombre de **ENERSA** si no se cuenta con la debida autorización. El contacto con la prensa o los medios de comunicación será exclusivamente gestionado por los portavoces designados por el Gerente General. Nuestro Personal Cubierto no debe utilizar las redes sociales para difundir información no autorizada de la empresa, ni emitir opiniones en nombre de esta.

Las personas autorizadas como portavoces deben proporcionar información completa y precisa, este compromiso asegura una comunicación coherente y alineada con los valores de **ENERSA**.



36



38





37

8

NORMAS RELACIONADAS CON LA **INTEGRIDAD EN LOS REGISTROS Y PROTECCIÓN DE LOS ACTIVOS**

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA RESPONSABLE



39



8 | NORMAS RELACIONADAS CON LA INTEGRIDAD EN LOS REGISTROS Y PROTECCIÓN DE LOS ACTIVOS

8.1 DOCUMENTACIÓN PRECISA, GESTIÓN DE REGISTROS E IMPUESTOS

El Personal Cubierto, sin importar su cargo o funciones, tiene la responsabilidad de garantizar que la información proporcionada para la elaboración de registros técnicos, operativos, comerciales, financieros y de cualquier otra índole, sea completa, precisa, oportuna y objetiva.

En caso de tener conocimiento de que algún registro sea inexacto, falso o engañoso, es obligatorio comunicarlo de inmediato a su superior directo o a través de los demás canales de comunicación establecidos.

Proporcionamos a las autoridades fiscales información transparente sobre nuestras actividades comerciales de acuerdo con las normas aplicables.

Cumplimos con todas las obligaciones fiscales y estamos comprometidos con la transparencia en nuestros informes y declaraciones.

8.2 PROTECCIÓN Y USO ADECUADO DE LOS ACTIVOS

Nuestros recursos, activos e instalaciones deben utilizarse exclusivamente con fines laborales y legales, en línea con el desarrollo de nuestras operaciones. Proteger los activos tangibles e intangibles es responsabilidad de nuestro Personal Cubierto, y está prohibido utilizarlos para fines personales.

El robo, descuido, pérdida o desperdicio de nuestros recursos afecta nuestra rentabilidad. Es crucial asegurarse de que el uso de los activos se ajuste a nuestras instrucciones y políticas establecidas. Si tiene alguna sospecha o si se materializa algún hecho relacionado con estos incidentes, repórtelo inmediatamente a su superior directo o a través de los demás canales de comunicación establecidos.

Al administrar y proteger nuestros recursos, activos e instalaciones de manera adecuada, promovemos la eficiencia, el funcionamiento óptimo de la empresa, y la preservación de su reputación y rentabilidad.

8

NORMAS RELACIONADAS CON LA INTEGRIDAD EN LOS
REGISTROS Y PROTECCIÓN DE LOS ACTIVOS

8.3

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL
O PRIVILEGIADA

En ENERSA, nos tomamos muy en serio la protección de la información y reconocemos su valor estratégico para nuestro negocio. Nos comprometemos a solicitar exclusivamente aquellos datos que sean necesarios para la gestión eficaz del negocio y los necesarios para la realización de los procesos de debida diligencia conforme a las políticas de la Empresa.

Nos esforzamos por proteger tanto la información personal como comercial de nuestro Personal Cubierto y demás Partes Interesadas, garantizando su confidencialidad, salvo que exista una expresa autorización y esté en conformidad con las normas jurídicas vigentes.

Para asegurar el manejo adecuado de la información confidencial o privilegiada, contamos con un [Manual de Seguridad de la Información](#) que establece directrices y normas sobre el uso de las tecnologías disponibles. Este manual nos orienta en el manejo apropiado de datos personales, financieros, comerciales, técnicos, de seguridad, negocios y otros de importancia, evitando su divulgación, uso o transferencia indebida.

Es responsabilidad del Personal Cubierto conocer y aplicar los lineamientos y protocolos establecidos en este Manual.


 Ingrese aquí


 Manual de Seguridad de la Información

8

NORMAS RELACIONADAS CON LA INTEGRIDAD EN LOS REGISTROS Y PROTECCIÓN DE LOS ACTIVOS

8.4

PATENTES, DERECHOS DE AUTOR Y PROPIEDAD INTELECTUAL

El conocimiento y la tecnología que hemos desarrollado a lo largo de los años representan activos de gran valor para nuestra empresa, y es nuestra responsabilidad protegerlos. Por esta razón, es fundamental que el Personal Cubierto no facilite, exponga, ni divulgue información que constituya propiedad intelectual de la empresa. Esta propiedad intelectual puede incluir diseños de plantas, instalaciones, programas, procesos, métodos, archivos informáticos, descripciones de procesos o prácticas comerciales, entre otros.

En ENERSA, promovemos el estricto cumplimiento de las leyes de propiedad intelectual, incluyendo las patentes y los derechos de autor. Reconocemos que la protección de nuestra propiedad intelectual y el conocimiento técnico son elementos esenciales para el éxito de nuestros negocios.

Al fomentar una cultura de respeto y protección de nuestra propiedad intelectual, fortalecemos nuestra posición en el mercado y garantizamos que nuestras ideas y conocimientos sean utilizados de manera ética y legal. Juntos, podemos impulsar la innovación y el crecimiento continuo de nuestra empresa, aprovechando al máximo nuestro valioso activo intelectual.



9 MENSAJE FINAL

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA RESPONSABLE

Nuestro compromiso con la ética y la conducta empresarial responsable es fundamental para el éxito de **ENERSA**. Nos enorgullece establecer los principios, reglas y conductas que rigen nuestra actuación a través de este Código de Ética y Conducta Responsable.

Nuestros valores y cultura de Ética y Cumplimiento son los pilares fundamentales para construir la confianza con nuestro Personal Cubierto y demás Partes Interesadas. Vivir de acuerdo con nuestro **ADN ENERSA** implica ser conscientes que cada uno de nosotros contribuye a la reputación de la empresa y, por lo tanto, tenemos la responsabilidad de mantener el espíritu que se describe en este Código. Recordemos que el incumplimiento intencional a lo aquí descrito o a las políticas y procedimientos relacionados no es una opción y debemos reportarlo.

En nombre mío y del Consejo de Administración, agradezco de antemano su participación y compromiso con nuestro Código de Ética. Espero que juntos lo llevemos a la práctica y lo defendamos como un sello distintivo de nuestra empresa.

Julio César Salinas

Presidente del Consejo
de Administración
de ENERSA

CARTA DE COMPROMISO DEL PERSONAL CUBIERTO

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA RESPONSABLE

Yo, _____, desempeñándome en el cargo de _____ en el área de _____ de la Empresa _____, reafirmo mi compromiso con el

cumplimiento del presente Código de Ética y Conducta Responsable. Entiendo que este documento establece los valores, normas, principios y la cultura de Ética y Cumplimiento que debo demostrar durante mantenga mi relación laboral con la empresa y en todas las actividades en las que represente sus intereses.

Declaro que he leído y comprendido en su totalidad este Código, y me comprometo a adherirme a sus lineamientos y promoverlos entre mis compañeros de trabajo y las Partes Interesadas correspondientes. Reconozco mi responsabilidad de informar cualquier incumplimiento que observe a través de los canales establecidos para tal fin. Soy plenamente consciente de las consecuencias que conlleva el incumplimiento de este Código de Ética, las cuales pueden incluir la terminación de mi relación laboral por justa causa, sin perjuicio de otras acciones legales que puedan derivarse.

Agradezco la confianza depositada en mí y me comprometo a actuar con integridad y responsabilidad en el ejercicio de mis funciones, contribuyendo así al prestigio y éxito sostenible de la empresa.

Firma:

Número de identificación:

Lugar y fecha:



43



45

[Ingrese aquí](#)

[Descarga la Carta de Compromiso del Personal Cubierto](#)


10 | REFERENCIAS EXTERNAS

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA RESPONSABLE

Marcos Ambientales, Sociales y de Gobernanza

Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU

Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU

Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático de la ONU

Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio de la OIT

Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas

Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos

Pacto Global de la ONU

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos

Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales



ISO 9001

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD



ISO 14001

SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL



ISO 26000

GUÍA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL



ISO 31000

SISTEMA DE GESTIÓN DEL RIESGO



ISO 37001

SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNADO



ISO 37301

SISTEMA DE GESTIÓN DE CUMPLIMIENTO



ISO 45001

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



45



47

11

GLOSARIO

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA RESPONSABLE



- 1. Algo de valor:** Se refiere de manera enunciativa y no taxativa a: dinero o su equivalente en dinero (tarjetas o certificados de compra o consumo), regalos, entretenimiento, viajes, alojamiento, servicios, empleos, artículos personales (ropa, accesorios, perfumes, cosméticos, etc.), ventaja financiera o de otro tipo, descuentos, entrenamiento, educación y otros. No hay una cantidad mínima o umbral para que "algo de valor" pueda exponer a la empresa a un riesgo de soborno, ya que el propósito por el cual se ofreció o recibió la cosa de valor no necesita lograrse. (Definición ajustada de la Ley FCPA)
- 2. Cadena de valor:** Conjunto de actividades, instalaciones y medios de distribución necesarios para llevar a cabo el proceso de venta de un producto en su totalidad. Esto es, desde la búsqueda de materias primas, su posterior transformación y hasta la fabricación, transporte y entrega al consumidor final. Se considera una función estratégica y de logística que involucra todas las operaciones que son indispensables para que un servicio, suministro o una mercancía logre llegar al cliente final en óptimas condiciones.
- 3. Colaborador:** Persona de cualquier nivel, alta gerencia o consejo de administración, que trabaja prestando sus servicios a la empresa, por los cuales recibe una remuneración (salario u honorarios) en virtud de un contrato de servicios profesionales o relación directa de trabajo.
- 4. Comportamiento no ético:** Acción consciente de incumplimiento a las normas aceptadas y adoptadas en el Código de Ética como conductas de cumplimiento obligatorio.
- 5. Conducta:** Comportamientos y prácticas que repercuten en los resultados para los clientes, empleados, proveedores, mercados y comunidades.
- 6. Confidencialidad:** Compromiso activo de custodiar el conocimiento frente a terceros de una información reservada para los usuarios autorizados de esos datos. Es un componente de las políticas de seguridad de la información de la empresa que garantiza que estos son accesibles solo para aquellos autorizados a tener acceso.
- 7. Conflicto de interés:** Situación donde los intereses de negocios, financieros, familiares, políticos o personales podrían interferir con el juicio de valor de la persona en el desempeño de sus obligaciones hacia la empresa. Se considera un conflicto de interés real cuando se materializa; aparente, cuando se pudiera

interpretar que los intereses personales de una persona pueden influir indebidamente en su decisión y que, aunque no sea el caso, puede generar percepciones equivocadas o sospechosas, dañando su imagen; o potencial cuando una persona tiene intereses o situaciones personales que, en el futuro, puedan motivar un conflicto de interés real.

8. **Corrupción:** Es el "abuso de poder" que involucra cualquier actividad deshonesta en la que los colaboradores o personal cubierto actúan en detrimento de los intereses de la empresa, aprovechándose de su posición de confianza para obtener beneficios personales o ventajas indebidas para sí mismos o para terceros. También comprende las conductas corruptas llevadas a cabo en nombre de la empresa, o por alguien que pretenda representarla, con el propósito de obtener ventajas directas o indirectas inapropiadas para la empresa. (definición utilizada por Transparencia Internacional).
9. **Cultura de cumplimiento:** Conjunto de valores, ética, creencias y conductas que existen en la empresa y que interactúan con las estructuras y sistemas de control para producir normas de comportamiento que orientan las decisiones, elecciones y acciones que conducen al cumplimiento. (Tomado de "Norma ISO 37301:2021", ISO, 2021).
10. **Cumplimiento:** Aquellos procedimientos, sistemas o departamentos dentro de organismos públicos o empresas que garantizan que todas las actividades legales, operativas y financieras cumplan con las leyes, reglas, normas, reglamentaciones y estándares vigentes. (Tomado de "Guía de lenguaje claro sobre lucha contra la corrupción, Transparencia Internacional, 2009).
11. **Debida Diligencia:** Proceso que consiste en evaluar de forma extensiva la naturaleza y el grado de los riesgos de cumplimiento y ayudar a las organizaciones a tomar decisiones relacionadas con transacciones específicas, proyectos, actividades, socios comerciales y el personal. (Tomado de "Norma ISO 37001:2016", ISO, 2016).
12. **Ética:** Conjunto de estándares sobre conducta aplicables al ámbito del gobierno, las empresas y la sociedad con fundamento en valores centrales que orientan las decisiones, elecciones y acciones. Conjunto de normas morales que rigen la conducta de la persona en cualquier ámbito de la vida. (Tomado de "Guía de lenguaje claro sobre lucha contra la corrupción, Transparencia Internacional, 2009).

13. **Funcionario público:** Persona que posee un cargo ejecutivo, legislativo, administrativo o judicial, ya sea por designación, elección o sucesión; o cualquier persona que ejerza un cargo público, ya sea para una dependencia o empresa del sector público, o cualquier oficial o representante de una organización pública internacional o local, o cualquier candidato a un cargo público. (Tomado de "Norma ISO 37001:2016", ISO, 2016).
14. **Integridad:** Conductas y acciones coherentes con una serie de normas y principios morales o éticos, adoptados por personas al igual que instituciones, que operan como una barrera contra la corrupción. La estricta adhesión a un código moral, reflejado en: honestidad, transparencia y completa armonía en lo que uno piensa, dice y hace. (Tomado de "Guía de lenguaje claro sobre lucha contra la corrupción", Transparencia Internacional, 2009).
15. **Línea Ética:** Servicio tercerizado, confidencial y confiable atendido por personal especializado en el tema, para gestionar las denuncias, quejas o reportes realizados por los colaboradores, personal cubierto y demás partes interesadas.
16. **Obligaciones de cumplimiento:** Requisitos que la empresa tiene obligatoriamente que cumplir (requisitos), así como aquellos que elige voluntariamente cumplir (compromisos). (Tomado de "Norma ISO 37301:2021", ISO, 2021).
17. **Pagos de facilitación:** Pagos hechos a funcionarios o agencias gubernamentales para acelerar o asegurar el desempeño de una acción gubernamental no discrecional y rutinaria que el funcionario público ya está obligado a realizar, como la aprobación de permisos o licencias, expedición de visados, despachos de aduanas, entre otros. (Tomado de la Ley FCPA, 1977).
18. **Partes interesadas:** También llamados stakeholders, persona u organización que puede afectar, verse afectada, o percibirse como afectada por una decisión o actividad. (Tomado de "Norma ISO 37301:2021", ISO, 2021). Por ejemplo: Socios comerciales, inversionistas, clientes, proveedores, contratistas, agencias gubernamentales, asociaciones civiles, de comercio, competidores, patronatos, comunidades locales, organizaciones que forman parte de nuestra cadena de valor, entre otros.
19. **Personal cubierto:** Expresión utilizada por ENERSA bajo la cual define y hace referencia a todos los colaboradores, independientemente de su nivel jerárquico o su condición temporal o permanente; esto incluye tanto a aquellos que tienen una relación contractual, como al resto de las personas que actúan en nombre o representación de la empresa.

- 20. **Políticas y reglamentos de trabajo:** Documentos con reglas específicas y operativas, por los cuales Recursos Humanos y los departamentos relacionados rigen la conducta de los colaboradores y personal cubierto aplicable dentro de la empresa.
- 21. **Principios:** Reglas que se adoptan, cumplen o se siguen con cierto propósito, como consecuencia necesaria de un conjunto de reglas morales. Es un reflejo de las características esenciales de un sistema valórico que los usuarios asumen y sin los cuales no es posible trabajar, comprender o usar el sistema.
- 22. **Principio de mérito:** Exige y garantiza que los procesos de contratación, rotación y promoción de personal se basen en la capacidad (talento, habilidades, experiencia, competencias) y no en la condición y/o las conexiones sociales u otros criterios no objetivos.
- 23. **Reputación:** Se refiere a la percepción, imagen o prestigio que la empresa tiene ante sus colaboradores, partes interesadas y sociedad en general. La reputación está vinculada a la forma en que se comporta y actúa, incluyendo su compromiso con la integridad, la ética y el cumplimiento de leyes y regulaciones.
- 24. **Sistema de gestión:** Conjunto de elementos de una organización interrelacionados o que interactúan para establecer políticas, objetivos y procesos para lograr esos objetivos. (Tomado de "Norma ISO 37301:2021", ISO, 2021).
- 25. **Soborno:** Ofrecimiento, promesa, entrega, aceptación o exigencia de un beneficio indebido de cualquier índole (que podría ser financiero o no financiero), directa o indirectamente, sin importar el lugar, que representa una violación de las leyes pertinentes, como incentivo o recompensa para que una persona actúe o se abstenga de actuar de acuerdo con el desempeño de sus deberes. (Tomado de "Norma ISO 37001:2016", ISO, 2016).
- 26. **Sostenibilidad:** El desarrollo que asegura las necesidades del presente sin poner en riesgo la capacidad de las futuras generaciones, garantizando el equilibrio entre el crecimiento económico, el cuidado del medio ambiente y el bienestar social.
- 27. **Valores:** Creencias fundamentales que ayudan a elegir, apreciar y preferir unas cosas, acciones o comportamientos en lugar de otros, y que reflejan las convicciones, intereses y sentimientos.

**CÓDIGO DE ÉTICA Y
CONDUCTA RESPONSABLE**