



PERUANA DE COMBUSTIBLES S.A.

Versión: 02

Fecha de aprobación:


26.06.08

**MANUAL DE ESTANDARES DE ETICA**

Página 1 de 16

***MANUAL DE ESTANDARES DE ETICA***  
**San Isidro, 26 de Junio del 2008**

El presente manual de estándares de ética reemplaza al actual vigente  
aprobado con fecha 01 de Diciembre de 2006

	PERUANA DE COMBUSTIBLES S.A.	Versión: 02
	<b>MANUAL DE ESTANDARES DE ETICA</b>	Fecha de aprobación: 26.06.08:

## INDICE

### I. Introducción

1. Alcance
2. Aplicación
3. Contenido
4. Cumplimiento


### II. Estándares de Ética de PECSA

#### 1. Principios Fundamentales

- 1.1 Integridad del trabajador de PECSA
  - Respeto a la dignidad de la persona
  - Respeto a la igualdad
  - Legalidad
  - Transparencia
  - Responsabilidad
  - Lealtad
  - Veracidad
  - Eficiencia
  - Discreción y confidencialidad
- 1.2 Imagen y reputación de PECSA
- 1.3 Conflicto de intereses e independencia
- 1.4 Criterios para negociar con terceros
- 1.5 Comportamiento ético para con nuestros clientes, proveedores, contratistas e instituciones del gobierno

#### 2. Normas Específicas de Ética de PECSA

- 2.1 Igualdad de oportunidades
- 2.2 Relaciones con compañeros de trabajo
- 2.3 Comunicación abierta entre supervisores y subordinados
- 2.4 Normas para garantizar la independencia del personal de PECSA
- 2.5 Obsequios y agasajos
- 2.6 Almuerzos y Cenas de Trabajo
- 2.7 Cuidado de las instalaciones y equipos de PECSA
- 2.8 Respeto a las directivas de las autoridades de seguridad
- 2.9 Horario de trabajo
- 2.10 Cuidado por las condiciones ecológicas
- 2.11 Trabajo bajo influencia del alcohol o drogas
- 2.12 Hostigamiento sexual
- 2.13 Compras y Adjudicaciones
- 2.14 Relación con clientes, proveedores y contratistas
- 2.15 Contratación de personal
- 2.16 Doble empleo
- 2.17 Disposición del trabajador frente al trabajo
- 2.18 Responsabilidad de llevar en orden sus cuentas personales
- 2.19 Responsabilidad de los jefes ante faltas de sus subordinados
- 2.20 Derecho a la corrección

	PERUANA DE COMBUSTIBLES S.A.	Versión: 02
	<b>MANUAL DE ESTANDARES DE ETICA</b>	Fecha de aprobación: 26.06.08:
		Página 3 de 16

### 3. Faltas particularmente graves

- 3.1 Cobros superiores a las condiciones establecidas
- 3.2 Control administrativo, financiero y contable.
- 3.3 Criterios para la evaluación técnica.
- 3.4 Uso de los bienes y servicios de PECSA
- 3.5 Adulteraciones del Sistema de Información
- 3.6 Uso indebido de la información de las bases de datos de PECSA
- 3.7 Control de los materiales de PECSA
- 3.8 Adjudicación de contratos y decisiones de Compra
- 3.9 Colusiones y soborno
- 3.10 Estafa, hurto y malversación
- 3.11 Realizar actividades de proselitismo político

### 4. Procedimientos y Consideraciones adicionales

- 4.1 Comité de Buenas Prácticas
- 4.2 Apariencia de un conflicto de intereses
- 4.3 Cuidado en la expresión
- 4.4 Invitaciones al soborno
- 4.5 Denuncia de un caso de conflicto de intereses
- 4.6 Prácticas saludables

## I. Introducción

Este Manual de Estándares de Ética se aplicará a todos los trabajadores vinculados a PECSA o a sus filiales controladas en las que ostente la condición de socio mayoritario, a nivel nacional.

En consecuencia, el presente Código será de aplicación para todos los trabajadores de Peruana de Combustibles, Peruana de Petróleo, Peruana de Estaciones de Servicio y Peruana de Biocombustibles, entendiéndose además que éstas se encuentran incluidas en todo ámbito de PECSA a que se haga referencia en este documento.


### 1. Alcance

El presente Documento tiene por objeto difundir los valores y la conducta que debe regir el comportamiento de todos los trabajadores de la Empresa, así como contemplar el manejo de los conflictos de interés y de la información privilegiada, reflejando el mensaje de la Alta Dirección en cuanto a esos aspectos se refiere.

Definimos como estándares de ética a los criterios básicos de nuestra conducta moral que deben inspirar la práctica de nuestro trabajo, delimitando con claridad y firmeza lo que constituye para PECSA un comportamiento correcto. Estos estándares, al ser una expresión de nuestros valores y de nuestra cultura, deben ser asimilados, respetados y aplicados con absoluto rigor por todos los miembros de la Empresa.

### 2. Aplicación

Los estándares de ética que se presentan a continuación están dirigidos tanto a los niveles ejecutivos, los cuales tienen la tarea de conducir a los trabajadores, como a estos últimos, cualquiera sea su modalidad de contratación. A través de esta herramienta se busca uniformizar los valores y conducta moral a nivel de la Empresa en su conjunto. Así, mediante el cumplimiento de los Estándares de Ética, reflejaremos el tipo de organización de la cual formamos parte y el tipo de persona que somos.

	PERUANA DE COMBUSTIBLES S.A.	Versión: 02
	<b>MANUAL DE ESTANDARES DE ETICA</b>	Fecha de aprobación: 26.06.08:
		Página 4 de 16

### 3. Contenido

El manual de Estándares de Ética está dividido en cuatro partes:

1. Principios Fundamentales
2. Normas Específicas de Ética de Pecsca
3. Faltas Particularmente Graves
4. Procedimientos y Consideraciones Adicionales

### 4. Cumplimiento

Este Manual será entregado a todo el personal de Pecsca y su adherencia es obligatoria ya que constituye el pilar de nuestra cultura corporativa. Cualquier violación del Manual es punible de acuerdo a las políticas y procedimientos de disciplina de la empresa.

El Directorio revisará periódicamente y efectuará correcciones al Manual para asegurar que sea consistente con los principios deontológicos y de ética reconocida y aceptada comúnmente.

Este Manual no modifica la relación laboral ni crea vínculo contractual distinto al previamente establecido.


## II. Estándares de Ética de PECSA

### 1. Principios Fundamentales

#### 1.1 La integridad del trabajador de PECSA

Una de las normas éticas más importantes preceptúa que las personas en el ejercicio de sus actividades personales y de trabajo deben mantener su integridad y su objetividad. En este sentido el trabajador de PECSA se compromete a:

- Respetar la dignidad de la persona y los derechos que le son inherentes. La dignidad humana es un valor trascendental y como tal, es el fundamento de todo acto.
- Respetar la igualdad de la persona y su diversidad. Todo trabajador de PECSA debe poner en práctica el principio de trato justo, sin importar raza, religión, género, estado civil o condición física.
- Cumplir estrictamente la legalidad. PECSA es una Empresa cumplidora de las normas y las leyes que rigen en el Estado Peruano. Cualquier política, norma o reglamento interno de la Empresa debe ser consistente con este principio.
- Actuar con transparencia en la ejecución de las funciones conferidas, con equidad, imparcialidad y sin generar dudas acerca de la honestidad en las acciones, medios y modos utilizados.
- Practicar una conducta responsable y sentido del deber. Cualquier tarea o transacción en la Empresa, programada o realizada por los empleados de PECSA, debe ser analizada objetivamente y ejecutada con un criterio de rectitud y justicia.
- Rechazar las oportunidades que puedan presentarse para practicar, directa o indirectamente, una conducta desleal o deshonesto para con la Empresa y poner estos hechos en conocimiento de su jefatura inmediata.

	PERUANA DE COMBUSTIBLES S.A.	Versión: 02
		Fecha de aprobación: 26.06.08:
	<b>MANUAL DE ESTANDARES DE ETICA</b>	Página 5 de16

- No presentar hechos falsos o engañosos.
- Exhibir una actitud constructiva para con su trabajo y sus relaciones personales al interior de la Empresa.
- Mantener en reserva la información relacionada con la empresa, así como abstenerse de reproducirla y/o aprovecharla para fines particulares, propios o de terceros. La información privada sobre otros trabajadores a la que se accede por razón de la función, o aún de manera circunstancial, no deberá ser divulgada.

Todo el personal de PECSA asimismo tiene la responsabilidad de guardar reserva sobre cualquier información de la empresa considerada como confidencial. Se considera como tal, a cualquier información o material producido o utilizado por PECSA que se refiera a operaciones actuales o planeadas de la empresa o de nuestros clientes que no haya sido hecho de conocimiento público en forma oficial.

- No revelar información confidencial a contratistas, empresas de la competencia, clientes o proveedores. Es un principio ético guardar la confidencialidad de la información de la Empresa incluso después de concluida la relación laboral entre el trabajador y PECSA. Este incumplimiento se considerará como Falta Grave.
- Todo empleado, en suma, debe escoger vivir los valores de la Empresa:

**Integridad**

Dentro de la rectitud, la probidad, la transparencia y el respeto a la Ley.

**Honestidad**

Dentro de la dignidad, la honradez, la lealtad y la responsabilidad.

**Equidad**


Dentro de la justicia, la razón, la solidaridad y la valoración.

**1.2 Imagen y Reputación de PECSA**

Es deber de todos los trabajadores de PECSA defender y mantener la buena imagen de la Empresa. Dicha imagen no sólo se basa en la eficacia operativa de la Empresa sino, principalmente, en el comportamiento frente a nuestros clientes, proveedores y contratistas, nuestras familias, el Estado y nuestra sociedad en general. En este sentido, es deber de todo el personal guardar moderación en la expresión y en la acción, especialmente tratándose de temas relacionados con la Empresa.

**1.3 Conflictos de intereses e independencia**

Es una norma ética de los miembros de PECSA evitar situaciones de conflictos de interés en el trabajo cotidiano, es decir, debe guardar la debida independencia con respecto a los clientes, proveedores, contratistas o cualquier persona natural o jurídica con quien PECSA sostiene una relación comercial, financiera o de control, especialmente si la representación de PECSA se realiza a través de su persona.

	PERUANA DE COMBUSTIBLES S.A.	Versión: 02
	MANUAL DE ESTANDARES DE ETICA	Fecha de aprobación: 26.06.08:
		Página 6 de 16

Se considera conflicto de interés cuando un trabajador o funcionario que está facultado para tomar alguna decisión en nombre de PECSA obtiene un beneficio personal directo o indirecto - a través de parentesco o relacionado -, ajeno a aquellos que le brinda la Empresa, como consecuencia de la decisión tomada. Este principio rige para todos aquellos trabajadores, ejecutivos o directivos a quienes PECSA está confiando, total o parcialmente, su representación, el cuidado y el control de sus instalaciones, de sus inversiones, de su información o de su imagen de servicio.

De este modo, ninguno de los trabajadores de PECSA ni sus familiares directos deben recibir por parte de ningún cliente, proveedor, contratista u órgano de control, entre otros, cualquier tipo de pago o contribución, sea ésta en forma de préstamo, descuento, pago por trabajos o servicios, dividendos, comisiones o cualquier otra forma de retribución. Se considera especialmente como falta grave el caso en que estas contribuciones se efectuaran a cambio de algún favor o apoyo en cualquier operación que realiza dicha persona o empresa con PECSA.

Igualmente, se considera conflicto de interés el uso en beneficio propio o de relacionados, de información obtenida como consecuencia de la actividad profesional en la empresa, quedando expresamente prohibido el uso o difusión de la misma cuando pueda beneficiar a relacionados o terceros.

#### **1.4 Criterios para negociar con terceros**

El criterio comercial al negociar con terceros en nombre de PECSA nunca deberá estar influenciado por intereses personales del empleado. Ello implica el análisis objetivo de los factores que afectan una posible transacción de negocio y la toma de una decisión que busque, primordialmente, las mayores ventajas para la Empresa.

Cuando se presente una situación de posible conflicto de intereses, el trabajador afectado deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de su jefe inmediato y deberá inhibirse de toda participación en el tema en cuestión, salvo expresa autorización de su jefe inmediato.


#### **1.5 Comportamiento ético para con nuestros clientes, proveedores, contratistas e instituciones del gobierno**

Esta prohibido para cualquier trabajador de la Empresa ofrecer en nombre de PECSA a alguna persona o personas, natural o jurídica, pública o privada, cualquier tipo de compensación con ánimo de influenciar una decisión que debe tomarse con entera independencia y con estricto sentido de equidad y justicia. PECSA hace público expresamente, su absoluto respeto a la independencia de las instituciones públicas y de cuantos realizan operaciones comerciales con ella.

## **2. Normas específicas de ética de PECSA**

### **2.1 Igualdad de oportunidades**

En concordancia con los principios constitucionales, PECSA tiene como norma el no discriminar a su personal de acuerdo a su raza, religión, sexo, opinión, edad o nacionalidad, al decidir sobre los temas relacionados al desarrollo profesional, tales como remuneraciones, entrenamiento o promociones. La evaluación y las oportunidades de desarrollo profesional están basadas en los méritos objetivos de cada persona antes que en la afinidad que pueda existir entre el trabajador y el evaluador.

	PERUANA DE COMBUSTIBLES S.A.	Versión: 02
	<b>MANUAL DE ESTANDARES DE ETICA</b>	Fecha de aprobación: 26.06.08:
		Página 7 de16

Todo trabajador de PECSA que tiene personal a su cargo es responsable de salvaguardar esta norma.

## **2.2 Relaciones con compañeros de trabajo**

La empresa promueve el desarrollo de un ambiente de camaradería y compañerismo entre sus trabajadores. Todas las relaciones deben caracterizarse por un trato cortés y de buena fe. La relación entre compañeros de trabajo, especialmente entre subordinados y jefes, debe caracterizarse por el apoyo y el respeto mutuo. El subordinado debe a su jefe lealtad profesional y cumplimiento de las labores encomendadas. Del mismo modo, el jefe debe organizar y distribuir las labores entre sus subordinados procurando la transferencia de conocimientos y el manejo del quehacer del área con sentido razonable de equidad y cumplimiento cabal de los valores profesionales de PECSA y de los criterios de conducta contenidos en este manual.


## **2.3 Comunicación abierta entre supervisores y subordinados**

PECSA promueve la comunicación abierta y continua entre su personal en todos sus niveles jerárquicos. Es así que fomenta el que los trabajadores puedan acudir a sus supervisores para realizar consultas, comentar inquietudes o presentar sugerencias y propuestas orientadas a mejorar su desempeño o el de la Empresa. En este sentido, los supervisores están en la obligación de atender las consultas, inquietudes o sugerencias de cualquier trabajador, siempre que se refiera a asuntos de su competencia y canalizar a los estamentos superiores aquellos temas que desborden la misma. Ello debe realizarse con respeto y diligencia. Asimismo, deberán promover una actitud proactiva entre los trabajadores de modo tal que incentive su desarrollo, incremente la motivación y el compromiso de éstos con la Empresa.

## **2.4 Normas para garantizar la independencia del personal de PECSA**

Con el fin de garantizar la independencia del personal comprendido en los alcances de éste Manual, es decir el que los trabajadores no tengan intereses involucrados con aquéllos con quienes trata, se considera que:

- Que, salvo autorización expresa del Directorio de la empresa para la cual trabaja, ninguno de los trabajadores comprendidos en este Manual debe integrar el Directorio, ni tener participación directa o indirecta en las actividades de cualquier otra empresa con la cual tenga trato en nombre PECSA y/o de la empresa para la que cual labora.
- Que, salvo autorización expresa del Directorio de la empresa para la cual trabaja, ninguno de los trabajadores comprendidos en este Manual debe dirigir, directa ni indirectamente; tener poder de representación; ni brindar servicios subordinados ni autónomos, en otra empresa con la cual mantenga trato en nombre de PECSA y/o de la empresa para la cual labora.
- Que, ninguno de los trabajadores comprendidos en este Manual debe recibir ni otorgar crédito alguno; ni tener deudas ni otras obligaciones, directa ni indirectamente, con empresas ni personas naturales con quienes mantenga trato en nombre de PECSA y/o de la empresa para la cual labora.

	PERUANA DE COMBUSTIBLES S.A.	Versión: 02
	<b>MANUAL DE ESTANDARES DE ETICA</b>	Fecha de aprobación: 26.06.08:

- Que, ninguno de los trabajadores comprendidos en este Manual debe mantener relaciones comerciales, directa ni indirectamente, con personas naturales ni jurídicas con las cuales mantenga trato en nombre de PECSA y/o de la empresa para la cual labora.
- Que, ninguno de los trabajadores comprendidos en este Manual debe tener participación económica ni administrativa, directa ni indirectamente; ni integrar el Directorio ni participar de cualquier manera en la toma de decisiones de terceras personas, naturales o jurídicas, dedicadas total o parcialmente -de manera directa o indirecta- a actividades semejantes, idénticas o vinculadas a las de **PECSA** o a las de alguna de sus empresas subsidiarias y/o vinculadas.
- Que, ninguno de los trabajadores comprendidos en este Manual debe laborar, brindar servicios ni asesorar profesional ni comercialmente, de manera directa o indirecta, a terceras personas, naturales o jurídicas, dedicadas total o parcialmente -de manera directa o indirecta- a actividades semejantes, idénticas o vinculadas a las de **PECSA** o a las de alguna de sus empresas subsidiarias y/o vinculadas.
- Que, ninguno de los trabajadores comprendidos en este Manual debe tener familiares de hasta el cuarto grado de consanguinidad y de afinidad - que incurra en cualquiera de los supuestos antes señalados.

Asimismo, en caso de la ocurrencia de alguna de tales situaciones, todo trabajador estará obligado a proceder dentro de los tres (3) días útiles de conocido el hecho, de la siguiente forma:


- Presentar una declaración jurada por escrito dirigida a Recursos Humanos con copia a la Gerencia General comunicando el hecho.
- Informar por escrito a la Gerencia para la que labora así como a Recursos Humanos con copia a la Gerencia General, en caso de tratarse de alguna circunstancia no prevista por la que algún pariente suyo se encuentre en cualquiera de esos supuestos, o si va a incurrir en cualquiera de las situaciones antes mencionadas.

## 2.5 Obsequios y Agasajos

Con el objeto de salvaguardar la imagen de equidad y profesionalismo de la Empresa ante terceros, se considera impropio aceptar obsequios, agasajos o atenciones especiales de clientes, proveedores, o contratistas, que excedan de un valor simbólico, como los que se acostumbra a regalar en Navidad con carácter general por algunas empresas.

Por otro lado, solo se podrá otorgar obsequios, agasajos o atenciones especiales a terceros a título corporativo, vale decir, aquellos aprobados por la Gerencia General o por el Directorio.

Si estos agasajos o atenciones especiales a terceros consistieran de almuerzos o cenas, la carta deberá caracterizarse por su sencillez y el eventual consumo de licor, cuando no pueda evitarse, deberá caracterizarse por su moderación. En los almuerzos los ejecutivos y trabajadores de PECSA deberán procurar abstenerse de consumir licor.

	PERUANA DE COMBUSTIBLES S.A.	Versión: 02
	<b>MANUAL DE ESTANDARES DE ETICA</b>	Fecha de aprobación: 26.06.08:
		Página 9 de 16

## **2.6 Almuerzos y Cenas de Trabajo**

Los almuerzos o cenas de trabajo, deberán caracterizarse por su suficiencia en la duración y la sencillez de la carta. Deberá procurarse que los licores estén ausentes en los almuerzos en la medida que se trata de una interrupción temporal autorizada de la jornada laboral, la que deberá continuar con la disposición y atención acostumbradas. En las cenas, su eventual consumo deberá caracterizarse por la moderación.

## **2.7 Cuidado de las instalaciones y Equipos de PECSA**

El cuidado de las instalaciones y los activos de PECSA es responsabilidad de todos los trabajadores. Por ello, la Empresa supone un control y un uso razonable de los mismos en las actividades propias al trabajo por parte de los trabajadores.

## **2.8 Respeto a las directivas y control de las autoridades de seguridad**

Todos los trabajadores de PECSA están obligados a cumplir con las distintas disposiciones de seguridad y control que son comunicadas a través de los diversos medios. Esta política es exigible durante el trabajo cotidiano, dentro y fuera de las instalaciones, a la entrada o a la salida de éstas y en las actividades extra laborales que promueva PECSA.

## **2.9 Horario de Trabajo**


Como parte de la búsqueda de excelencia trazada por PECSA, la Empresa está comprometida con la cultura de la puntualidad y el cumplimiento efectivo de la jornada laboral del trabajador. En este sentido la Empresa se orienta a que las labores se desarrollen dentro del horario de trabajo. Ello, considerando la naturaleza del mismo y la responsabilidad del puesto. Como medio de preservar el orden y la disciplina en el trabajo, la empresa puede utilizar los medios que estime convenientes para el control del ingreso y salida del personal de los centros de labores y para el registro de las actividades que cada trabajador desarrolla.

## **2.10 Cuidado por las condiciones ecológicas**

PECSA es una empresa comprometida con el bienestar general de las poblaciones, especialmente en las áreas de su operación. En este sentido, la Empresa respeta y promueve en sus proyectos, el mantenimiento de las condiciones ecológicas preservando la utilización racional de los recursos naturales no renovables. Cualquier proyecto o ampliación a efectuar por las áreas técnicas debe tomar en cuenta este aspecto y reducir al mínimo su impacto en el medio ambiente.

## **2.11 Trabajo bajo influencia del alcohol o drogas**

Ningún trabajador de PECSA podrá laborar bajo la influencia del alcohol o alguna droga ilegal. Asimismo, la tenencia, consumo o comercialización de drogas dentro y fuera del horario de trabajo o el encontrarse involucrado en algún caso de delito doloso están sujetos a medidas que podrían incluir el despido, conforme a la legislación. Los trabajadores de PECSA se someterán a exámenes médicos y a un despistaje toxicológico cuando menos una vez al año.

	PERUANA DE COMBUSTIBLES S.A.	Versión: 02
	MANUAL DE ESTANDARES DE ETICA	Fecha de aprobación: 26.06.08:
		Página 10 de16

### 2.12 Hostigamiento Sexual

Es descalificador para cualquier trabajador de PECSA los actos contra la moral y/o de hostigamiento sexual hacia un subordinado o compañero de trabajo o la situación inversa, vale decir de un subordinado hacia su supervisor. Incurrir en esta falta, debidamente comprobada, podría ocasionar el cese de dicho trabajador.

### 2.13 Compras y adjudicaciones

La evaluación de las ofertas de compra y de contrataciones debe realizarse atendiendo a un criterio estrictamente técnico y económico, buscando siempre el beneficio de la Empresa. La aceptación de alguna de dichas empresas debe tener una justificación adecuada atendiendo a un criterio comercial. Adicionalmente, la oferta aceptada debe presentar razonablemente las mejores condiciones.

### 2.14 Relación con clientes, proveedores y contratistas


Las personas encargadas de tratar y negociar con clientes, proveedores o contratistas deben atenderlos con diligencia, cortesía y respeto. Deben intentar solucionar cualquier problema, absolver cualquier consulta, plantear cualquier duda e informar respecto a los distintos temas que les competen. La Empresa promueve el espíritu de servicio de camaradería en dichas relaciones, sin embargo, es necesario que los trabajadores, atendiendo a un juicio razonable, cuiden y limiten el nivel de intimidad que mantiene con ellos. En especial deben cuidar que la información que intercambian, la imagen que proyectan y los valores que se prestan no transgredan los principios éticos presentados en este manual y menos, fundamentar la relación de negocios en la desinformación, en la información falsa o en la interpretación equivocada.

### 2.15 Contratación de personal

El principal criterio para selección y contratación de personal es que el perfil del candidato se adapte a las características del puesto. Adicionalmente, el candidato seleccionado debe ser razonablemente superior a los que compitieron con él en el proceso. Sin embargo, para la selección primarán los criterios de experiencia, capacidad y solvencia moral que garanticen el óptimo desempeño en las funciones encomendadas. Si bien las referencias de algún trabajador o directivo de PECSA pueden ser un factor más a tomar en cuenta para la selección de personal, por ninguna razón este criterio debe ser determinante sino meramente informativo. Se espera que las referencias otorgadas por los trabajadores sean razonablemente objetivas y que sea comunicado explícitamente el tipo de relación que existe entre el trabajador y el referido.

### 2.16 Doble empleo

Ningún trabajador de PECSA podrá prestar su servicio a otra empresa que se considere competencia, cliente, proveedor o contratista de PECSA. Sin embargo, se permitirá que los trabajadores desarrollen otras actividades económicas, siempre y cuando no interfieran con su normal desempeño y cumplimiento de funciones en la Empresa. Si fuera el caso, el trabajador está obligado a poner en conocimiento, por escrito, del hecho a su supervisor inmediato. Si el jefe inmediato detectara un rendimiento inadecuado o un desmedro en el desempeño del trabajador, que pudiese estar explicado por otras actividades ajenas a la Empresa, deberá resolver esta situación en el acto, lo cual podría incluir solicitarle al trabajador decidir con cual de los trabajos continúa, poniendo este hecho en conocimiento de Recursos Humanos.

	PERUANA DE COMBUSTIBLES S.A.	Versión: 02
	<b>MANUAL DE ESTANDARES DE ETICA</b>	Fecha de aprobación: 26.06.08:

### **2.17 Disposición del trabajador frente al trabajo**

El trabajador de PECSA debe mostrar siempre una buena disposición frente a su trabajo. En este sentido, se consideran como faltas:

- El no utilizar el tiempo correspondiente a la jornada laboral en la realización de las labores encomendadas.
- El realizar sus labores limitando la calidad o la productividad de las mismas.
- No permitir que otros trabajadores desarrollen su trabajo eficientemente.
- Tomar más tiempo que el establecido para el refrigerio.
- Suministrar información falsa a la empresa sobre la causa de permisos y/o licencias.

### **2.18 Responsabilidad de llevar en orden sus cuentas personales**

En la tarea de salvaguardar la imagen y el prestigio de PECSA, es especialmente importante el comportamiento de sus trabajadores y ejecutivos. En ese sentido es responsabilidad de todo el personal de PECSA mantener en orden sus asuntos tributarios y legales de carácter personal y cumplir con sus obligaciones individuales según las exigencias de las leyes peruanas.


### **2.19 Responsabilidad de los jefes ante faltas de sus subordinados**

Es responsabilidad de los jefes directos velar por que las normas de conducta ética sean conocidas y practicadas por todos sus subordinados. Si algún caso de violación a estas normas se produjera, el jefe debe informar de inmediato a su Gerencia y a Recursos Humanos en forma simultánea para que en conjunto tomen las medidas correspondientes. PECSA considera una falta grave que un jefe o supervisor, teniendo conocimiento del hecho, consienta que algún o algunos de sus subordinados incurra en estas faltas.

Del mismo modo, en caso que uno de los subordinados detectase que alguno de sus superiores ha incurrido en la violación de alguna de estas normas, deberá informar de inmediato al Gerente del Área y a Recursos Humanos en forma simultánea para que en conjunto tomen las medidas correspondientes.

### **2.20 Derecho a la corrección**

La empresa reconoce el derecho de errar que tiene todo trabajador. Ello, siempre que se trate de un error involuntario, en especial cuando se realiza una actividad por primera vez. El jefe inmediato debe determinar a su juicio si un error es o no voluntario en función a la naturaleza de las intenciones que manifiesta el trabajador, la disposición que tiene de corregirse, el número de veces que el error se ha repetido y la magnitud de sus efectos o consecuencias. Se espera mucha objetividad en el criterio del evaluador. Cualquier duda debe ser consultada con su siguiente nivel de supervisión. Este punto no es aplicable para casos de sobornos, hurtos, estafa o malversación, en los que no cabe la interpretación de error.

	PERUANA DE COMBUSTIBLES S.A.	Versión: 02
	<b>MANUAL DE ESTANDARES DE ETICA</b>	Fecha de aprobación: 26.06.08:
		Página 12 de 16

### 3. Faltas particularmente graves

#### 3.1 Cobros superiores a las condiciones establecidas

Queda prohibido que un trabajador realice cobros superiores a los precios o costos establecidos por la Empresa a algún cliente por cualquier tipo de producto entregado o servicio realizado. Queda prohibido negociar con el cliente algún pago adicional, ajeno a lo formalmente establecido, a cambio de un favor o en el otorgamiento de cualquier tipo de condición (refinanciamientos, condiciones especiales u otros). Ello, sin importar si dicho trabajador esté o no en facultad de otorgarlo.

Está prohibido recomendar trabajos de terceros relacionados con las actividades que realiza la Empresa.

#### 3.2 Control administrativo, financiero y contable

El personal de oficina encargado del control de las cuentas, debe realizar su trabajo con un criterio de equidad y rectitud. Está considerada como falta grave el ingreso de información carente de veracidad a los Sistemas o la realización maliciosa o tendenciosa de los cálculos necesarios para la elaboración de cualquier documento de pago o de cobranza. Está prohibido forzar una refacturación, una rebaja, un recargo o cualquier registro o movimiento realizado deliberadamente para favorecer o perjudicar a algún cliente, proveedor o contratista. Cualquier trabajador encargado de la administración de efectivo, cheques o cualquier documento de valor debe rendir cuentas exactas respecto a las fuentes y al destino de los mismos.


De manera especial, la Empresa considera falta grave recibir cualquier tipo de pago o compensación de parte de cualquier proveedor o contratista a cambio de agilizar sus pagos o tener tratamientos especiales de cualquier índole.

#### 3.3 Criterios para la evaluación técnica

El criterio utilizado para la evaluación técnica de las ofertas a los clientes, de los bienes o servicios ofrecidos por los proveedores o contratistas, debe caracterizarse por su objetividad e imparcialidad, tomando como punto de referencia los estándares de exigencias técnicas y las necesidades reales que tiene la Empresa. Es considerada una falta de ética profesional realizar una evaluación ligera, pretendiendo favorecer o perjudicar a un determinado cliente, proveedor o contratista, en especial en el caso de aquéllos que supervisan los trabajos, el reporte de los plazos, la calidad de los materiales y el cumplimiento de las metas técnicas, debiendo éstos realizarse con la mayor objetividad y sentido de justicia.

#### 3.4 Uso de los bienes y servicios de PECSA

La empresa considera una falta de ética el disponer de cualquier recurso de PECSA (bienes, equipos, útiles, instalaciones, servicios, entre otros) para servir actividades personales habituales de algún trabajador. Es igualmente grave el retirar de las instalaciones, almacenes u oficinas bienes de propiedad de la Empresa, tales como vehículos, equipos, útiles y/o materiales, sin informar debidamente al responsable de los mismos los motivos del retiro y el lugar del destino.

	PERUANA DE COMBUSTIBLES S.A.	Versión: 02
	<b>MANUAL DE ESTANDARES DE ETICA</b>	Fecha de aprobación: 26.06.08:

### **3.5 Adulteraciones del Sistema de Información**

Los analistas y usuarios de los Sistemas de Información son especialmente responsables por mantener la reserva de la información confidencial de la Empresa. Del mismo modo son responsables de la exactitud de los cálculos y de la calidad de los registros obtenidos por los Sistemas. En este sentido, es considerada falta grave cualquier adulteración realizada a través de los Sistemas de Información. Ello, especialmente si se manipulan datos o fórmulas persiguiendo algún interés de tipo personal o por el solo hecho de causar daño a la integridad de la información necesaria para el desarrollo de las operaciones de la Empresa.

### **3.6 Uso indebido de la información de las bases de datos de PECSA**

Todo el personal de la Empresa es responsable de la utilización adecuada de la Información residente en las bases de datos de la Empresa. Asimismo, dicha utilización deberá realizarse únicamente dentro de los ambientes de PECSA, incluyendo sus oficinas, dependencias y sucursales. Por ningún motivo dicha información deberá ser reproducida bajo cualquier medio y/o retirada de tales ambientes, cualquiera que fuere el medio que se utilice tales como disquetes, memorias, listados, computadoras portátiles, transmisión de archivos por correo electrónico.

### **3.7 Control de los materiales de PECSA**

Cualquier ingreso o salida de materiales debe ser registrado por los responsables en la cantidad exacta. Cualquier adulteración a las medidas de control de inventarios es considerada una falta grave. Los trabajadores de las distintas áreas que retiran los materiales de almacén son responsables de que éstos se utilicen efectivamente.

### **3.8 Adjudicaciones de Contratos y decisiones de Compra**


Se considera una falta de ética favorecer a algún proveedor o contratista en la compra de un bien o en la adjudicación de un contrato sin atender a un criterio objetivo de evaluación de la oferta que éste realiza. Ningún trabajador debe revelar a algún proveedor o contratista las características de las ofertas realizadas por sus competidores ni detallar las cotizaciones máximas o mínimas que le Empresa está en disposición de aceptar. Tampoco deben solicitar o aceptar ofertas presentadas deliberadamente para ser excluidas.

El presente Manual se entenderá conocido por los proveedores y contratistas, por lo cual deberá ser mencionado en todo contrato que se suscriba.

### **3.9 Colusiones y sobornos**

Se considera una falta grave que uno o más trabajadores se coludan entre sí o con algún cliente, proveedor o contratista con el fin de obtener algún provecho personal o de terceros utilizando la autonomía que se les ha confiado en algún área de la Empresa. Del mismo modo, es falta grave para todo trabajador de PECSA recibir alguna coima o algún soborno por cualquier motivo

Cualquier invitación para constituir o integrar alguna colusión o cualquier aceptación de pagos indebidos por parte de los trabajadores de la Empresa es sancionada con el despido. Cualquier proveedor o contratista que ofrezca o acepte otorgar sobornos o que se coluda con cualquier miembro de la organización para obtener cualquier favor, dejará de realizar tratos comerciales con la Empresa en lo sucesivo, sin importar las ventajas competitivas que ofrezca dicho proveedor o contratista.

	PERUANA DE COMBUSTIBLES S.A.	Versión: 02
	<b>MANUAL DE ESTANDARES DE ETICA</b>	Fecha de aprobación: 26.06.08:
		Página 14 de 16

### **3.10 Estafa, hurto y malversación**

Cualquier trabajador, jefe o personal ejecutivo de PECSA que estafa, hurta o premeditadamente distrae cualquier recurso sea dinero, fondos, bienes o materiales de la empresa, independientemente de las acciones legales y laborales a que hubiere lugar, podrá ser denunciado penal o civilmente según el caso. Un informe escrito de tales hechos debe ser dirigido de inmediato a la Gerencia General y a las autoridades correspondientes para iniciar el proceso judicial.

### **3.11 Realizar actividades de proselitismo político**

La libertad de opinión y acción política de los trabajadores es respetada por PECSA. Sin embargo, con el fin de preservar la independencia de la Empresa, no se permitirá ningún tipo de actividad política dentro de las instalaciones. Asimismo, el trabajador que participe en actividades políticas está prohibido de hacer cualquier referencia a la Empresa, así como de realizar proselitismo al interior de esta. El incumplimiento de esta norma de ética podrá ser considerada como grave incumplimiento de sus obligaciones laborales, causal de despido.

## **4. Procedimientos y Consideraciones Adicionales**

### **4.1 Comité de Buenas Prácticas**

Este Comité tiene entre sus objetivos, evitar situaciones en las cuales los intereses de los ejecutivos, jefes o trabajadores de las distintas áreas puedan entrar en conflicto con los intereses de la Empresa. Su finalidad es determinar si existe o no conflictos de intereses ante una situación dada, aconsejar respecto a cualquier duda que se les presente y ayudar a los involucrados respecto a las acciones que deben tomar frente a una situación de conflicto de intereses.


El Comité de Buenas Prácticas se reúne sobre una base formal cuando surge algún caso particular y está conformado por un Director, el Gerente General, el Gerente de Administración y Finanzas y el Jefe de Recursos Humanos.

### **4.2 Apariencia de un conflicto de intereses**

La “aparición” de un conflicto de intereses puede ser tan perjudicial para la reputación de la Empresa como la existencia real de dicho conflicto.

Resulta conveniente discernir cuando una situación determinada puede prestarse a malas interpretaciones. Por ello, se espera que todos los trabajadores con frecuencia analicen objetivamente sus acciones y se pregunten si un observador razonable y desinteresado - un cliente, un proveedor, un accionista, un amigo, un inspector o un representante gubernamental - tendría alguna base para creer:

- Que se ha violado la naturaleza de la confidencialidad de la información.
- Que las responsabilidades comerciales son manejadas con poca prudencia.
- Que se hacen negocios con PECSA únicamente sobre la base de la amistad o vínculos familiares, dando y recibiendo obsequios o pidiendo favores adulando a un grupo de interés.
- Que el nombre de PECSA es utilizado por algún trabajador como medio para mejorar sus propias oportunidades al tratar con terceros.
- Que los recursos de PECSA están disponibles para mantener las actividades personales habituales de un trabajador.
- Que no se consideren las necesidades de nuestros clientes o del público al tomar decisiones comerciales en PECSA.

	PERUANA DE COMBUSTIBLES S.A.	Versión: 02
	MANUAL DE ESTANDARES DE ETICA	Fecha de aprobación: 26.06.08:
		Página 15 de 16

Si las acciones de algún trabajador pueden ser consideradas razonablemente por observadores como un ejemplo de cualquiera de las opiniones precedentes, dicho trabajador está violando esta Política y debe ajustar su comportamiento a fin de proteger la reputación de la Empresa y la de sus compañeros de trabajo.

#### **4.3 Invitaciones al Soborno**


Si algún cliente, proveedor, contratista o un representante del gobierno intentara insinuarse a un trabajador o éste empezara a sentir la percepción de que le están hablando en doble sentido o con expresiones que se prestan a una mala interpretación, el trabajador debe cortar de inmediato con el tema o dirigirlo concretamente dentro de los límites adecuados de negociación. El trabajador de la Empresa no debe dar a nadie la oportunidad de que se le ofrezca un arreglo por un camino que no es el formal. Si la invitación a la colusión o al soborno es evidente, el trabajador debe rechazarlo firmemente e informar de lo ocurrido a sus distintos niveles de supervisión. El incumplimiento de esta norma de ética podrá ser considerada como grave incumplimiento de sus obligaciones laborales, causal de despido.

#### **4.4 Denuncia de un caso de conflicto de intereses**

Cualquier trabajador de PECSA que crea que puede estar en una situación de conflicto de intereses o de falta de independencia, o si tiene ciertas dudas al respecto, está en la obligación de informarlo al Gerente de su área. El Gerente debe determinar si dicho conflicto de intereses es relevante o no. Tratándose de casos complejos, esta determinación podrá tomarse en el Comité de Buenas Prácticas.

Siendo la política de la Empresa el evitar dichos conflictos, de ser identificado alguno, se tomarán medidas para que el trato con dicho cliente, proveedor, contratista u observador externo pueda evidenciarse, con una base razonable de argumentos, la existencia de cualquier tipo de colusión, de conflicto de intereses, sobornos o actos prohibidos por estas normas sin importar quienes sean las personas involucradas. La denuncia debe realizarse en la Gerencia del área correspondiente. Dicha Gerencia debe emprender una investigación para comprobar la validez de los argumentos. Si el caso es complejo, puede ser llevado al Comité de Buenas Prácticas en donde se determinarán las acciones a seguir.

El castigo para un trabajador que ha violado los Estándares de Ética de la Empresa puede llegar al despido. En el caso de haberse identificado colusión o intentos de soborno por parte de algún proveedor o contratista, se dará por terminada la relación comercial que existe entre ellos y PECSA, separándolo del Registro correspondiente. Establecida la figura delictiva se procederá con la denuncia respectiva, iniciándose las acciones civiles y penales a que hubiere lugar.

	PERUANA DE COMBUSTIBLES S.A.	Versión: 02
	<b>MANUAL DE ESTANDARES DE ETICA</b>	Fecha de aprobación: 26.06.08:
		Página 16 de 16

#### 4.5 Prácticas Saludables

Con el fin de reafirmar en todo momento la transparencia de las acciones de todos los trabajadores de la Empresa, existen ciertas prácticas saludables que debemos procurar llevar a cabo. Entre ellas tenemos:

- Cualquier reunión de negociación con terceras partes debe procurar realizarse dentro de los ambientes de PECSA y con la participación física de al menos dos personas. Cuando ello no sea factible o prudente para los fines de la negociación, las visitas a la contraparte deben procurar realizarse a través de comisiones de un mínimo de dos personas.
- Debe procurarse cierta transferencia de conocimientos básicos entre las personas de los distintos puestos y un mínimo de rotación entre los mismos, Todos los trabajadores deben salir de vacaciones cuando menos 10 (diez) días calendario seguidos por período, hasta cumplir su rol anual.
- Cualquier evaluación técnica acerca de la oferta de algún proveedor o contratista debe basarse en la comparación de dicha oferta con el estándar establecido. En el caso de la selección de personal, la comparación se debe realizar entre las características del candidato y los perfiles de puestos a cubrir.
- Para la adjudicación de contratos, decisiones de compras y selección de personal, debe existir un mínimo de tres postores, proveedores o candidatos aptos técnicamente y que compitan entre sí para que la Empresa tenga la posibilidad de elegir a quien razonablemente considere el mejor.