



MOTAENGIL

PERU

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL

MEP-CP-RGL-0000297-REV00 | Fecha: 28/12/2023

ÍNDICE

1. NUESTRO CÓDIGO ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL.....	5
1.1. OBJETO	5
1.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
1.3. RELACIÓN ENTRE EL CÓDIGO Y OTRAS POLÍTICAS DE LA EMPRESA	6
1.4. MONITOREO Y CUMPLIMIENTO	6
2. VISIÓN / MISIÓN / VALORES	6
2.1. VISIÓN / MISIÓN / VALORES	6
2.1.1. Nuestra Visión	6
2.1.2. Nuestra Misión	6
2.1.3. Nuestros Valores	7
3. NUESTRA RESPONSABILIDADES LABORALES	7
3.1. CUMPLIMIENTO DE LEYES, NORMAS Y REGLAMENTOS	7
3.2. GOBIERNO CORPORATIVO	7
3.3. CONFLICTO DE INTERESES	7
3.3.1. Miembros de la familia que trabajen en el sector	8
3.3.2. Oportunidades corporativas	8
3.4. CORRUPCIÓN Y SOBORNO	9
3.4.1. Prevención de fraude	9
3.4.2. Atenciones, regalos y hospitalidades	9
3.4.3. Relaciones con el gobierno y otras autoridades	9
3.5. CONDUCTAS ANTICOMPETITIVAS	9
3.6. RELACIONES CON CLIENTES, PROVEEDORES Y OTROS SOCIOS DE NEGOCIO	10
3.6.1. Relaciones con clientes	10
3.6.2. Relaciones con proveedores	10
3.7. RELACIONES CON LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN	10
3.8. RELACIONES CON LA SOCIEDAD	10
3.8.1. Derechos Humanos	10
3.8.2. Trabajo Infantil	11
3.8.3. Sostenibilidad y Responsabilidad Social	11
3.9. RELACIONES CON ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL	11
3.10. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	11
4. PROTECCIÓN DE LOS RECURSOS Y DATOS DE LA EMPRESA.....	11
4.1. ACTIVOS DE LA EMPRESA	11
4.2. REGISTROS CONTABLES DE LA EMPRESA	12
4.3. RETENCIÓN DE REGISTROS	12
4.4. INFORMACIÓN CONFIDENCIAL	12
4.4.1. Propiedad Intelectual	13
4.5. PROHIBICIÓN CONTRA EL ABUSO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA	13
4.6. SANCIONES ECONÓMICAS Y EMBARGOS	13
5. PRÁCTICAS LEALES	14
5.1. PROHIBICIÓN DE PRÁCTICAS DESLEALES	14
5.2. LEYES DE COMPETENCIA	14
5.2.1. Conspiraciones y colaboración entre competidores	14
5.2.2. Recopilación de información sobre competidores de la Empresa	15
6. NUESTRAS RELACIONES LABORALES	15
6.1. RESPETO, INTEGRIDAD, LEALTAD Y ESPÍRITU DE EQUIPO	15
6.2. PROTECCIÓN DE LOS DATOS PERSONALES Y PRIVACIDAD DE LOS COLABORADORES	15
6.3. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN	16
6.4. ACOSO SEXUAL Y OTROS	16
6.5. SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL LUGAR DE TRABAJO	16
6.5.1. Drogas y alcohol	17
6.6. CAPACITACIÓN	17
6.7. COMUNICACIÓN	17
6.8. INNOVACIÓN	17
7. INFRACCIONES AL CÓDIGO.....	18
7.1. RESPONSABILIDADES	18
7.2. CANALES DE COMUNICACIÓN	18



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL

(MEP-CP-RGL-0297-REV00) | Fecha: 28/12/2023

7.2.1.	Línea Ética de la Empresa	18
7.2.2.	Línea de Cumplimiento de la Empresa	19
7.3.	ACCIONES DISCIPLINARIAS POR INFRACCIÓN	19
8.	SECCIÓN DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS	19
9.	TÉRMINOS Y DEFINICIONES	19
10.	DOCUMENTACIÓN Y REGISTROS.....	21
10.1.	REGISTROS:.....	21

00	28/12/2023	Documento	Responsable del SC	Comité de Ética y Cumplimiento	Directorio
Ed	Fecha	Motivo de la emisión	Elaborado	Revisado	Aprobado

APROBADO POR: Directorio

Este documento es propiedad exclusiva de MOTA-ENGL PERÚ, no podrá ser utilizado, reproducido, alterado o transmitido a terceros, parcial o totalmente, sin autorización expresa.
Documento emitido electrónicamente tras la aprobación del original.

Empresa del Grupo Mota-Engil

3/
21



MENSAJE DEL PRESIDENTE DEL GRUPO MOTA-ENGIL

Señoras y señores:

El buen nombre y reputación del Grupo Mota-Engil son producto de la dedicación y esfuerzo de todos nosotros. Juntos, tenemos la responsabilidad de preservar y mejorar esta reputación. Nuestro objetivo no consiste en apenas cumplir con las leyes, las normas y los reglamentos aplicables a nuestro negocio; también trabajamos para cumplir con altos patrones de conducta empresarial.

Operamos en nuestro negocio de forma directa, clara y ética. Asumimos la responsabilidad de lo que decimos y hacemos y nos esforzamos para crear un ambiente de trabajo desafiante y motivador que premie el trabajo en equipo. Respetamos y reconocemos diferentes formas de trabajo, así como las diferencias entre los estilos de vida y culturas.

Este Código de Ética y Conducta Empresarial (en adelante el “Código”) presenta de manera general los valores empresariales fundamentales, que se basan en nuestra ética empresarial y en nuestro compromiso de integridad, y se aplica a todos los Colaboradores, directores, consultores, contratistas, subcontratistas y a nuestras empresas dependientes en todo el mundo. Resume algunos de nuestros principios y políticas más importantes. Este Código debe aplicarse junto con las leyes y reglamentos de la jurisdicción donde operamos.

El contenido del Código no es nuevo. Las políticas establecidas en el Código forman parte de la larga tradición de nuestra Empresa con el fin de adoptar las normas de ética empresarial. Debe leer el Código atentamente y asegurarse de que entiende su contenido, las consecuencias del incumplimiento de las normas y la importancia del Código para que nuestra Empresa tenga éxito.

En caso de duda, entre en contacto con la Línea de Cumplimiento¹ de la Empresa o con cualesquiera de las personas identificadas en este Código. Cuando tenga dudas sobre una determinada práctica o tema y no sepa si los mismos son recomendables o apropiados, debe buscar el debido asesoramiento.

Somos todos responsables de salvaguardar los principios de este Código y de comunicar inmediatamente cualquier violación o potenciales violaciones que pudieran ocurrir. Crear consciencia sobre estos asuntos, aclarar dudas y resolver dificultades son aspectos fundamentales para que nuestra Empresa sea un lugar de trabajo saludable y un espacio de excelencia para trabajar.

Atentamente,

Carlos Mota Santos

Presidente y CEO

Grupo Mota-Engil

¹ cumplimiento@mota-engil.pe

1. NUESTRO CÓDIGO ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL

1.1. Objeto

El Código de Ética y Conducta Empresarial de Mota-Engil Perú (en adelante la “Empresa”) tiene como finalidad establecer las bases de comportamiento responsable, así como los principios, deberes y normas generales de naturaleza ética y empresarial que deben regir la conducta de todos los Colaboradores y gestores de la Empresa en relación al desempeño de sus funciones en el trabajo, consagrando la Visión, Misión y Valores que integran nuestra cultura organizacional.

Mota-Engil Perú desarrolla sus actividades regido por una cultura empresarial de dedicación, empeño, profesionalismo e integridad. La Empresa promueve que los Colaboradores actúen siguiendo los más altos estándares de integridad personal y profesional en todas sus actividades, cumpliendo con las leyes y regulaciones aplicables que rechace y disuada a otros de realizar actos de mala fe, a fin de aportar al adecuado funcionamiento de la organización y, del Sistema de Cumplimiento y de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, la Ley Anticorrupción y la Ley de Represión de Conductas Anticompetitivas.

Nuestra ética empresarial se traduce en la observancia de criterios éticos en la promoción de valores, cultura y modelo de gestión de la Empresa y el respeto por las personas y sus derechos. Siguiendo ese principio, el Código de Ética y Conducta Empresarial de Mota-Engil Perú tiene como principales objetivos:

- Difundir los principios y normas que orientan la actividad de la Empresa y que deberán estar en la base del comportamiento asumido por sus Colaboradores, debiendo compartirse con los Socios de negocios del mismo;
- Incentivar la adopción de los principios aquí enunciados en la relación existente entre los Colaboradores; entre los Colaboradores y la Empresa; entre la Empresa con sus clientes, proveedores y Comunidades del entorno donde opera, y la sociedad en general.

Este Código además de implantar y promover una cultura ética y de cumplimiento orientada hacia la sostenibilidad como función básica e integrada de nuestra gestión, divulga los valores de la Empresa con el propósito de promover también, la credibilidad y reputación.

Mota-Engil Perú es parte integrante de un Grupo económico de dimensión internacional. La actuación del Grupo en otros mercados y geografías, justifica la formalización de las normas de la cultura empresarial como uno de los instrumentos que tienen por objeto reforzar la conciencia colectiva de todos los Colaboradores y fomentar una cultura homogénea y compartida.

El presente Código debe ser cumplido por todos los Colaboradores en sus acciones cotidianas e imponerse a la respectiva conciencia como modelo de comportamiento coherente con la cultura de la Empresa.

1.2. Ámbito de aplicación

El presente Código se aplica a todos los Colaboradores de Mota-Engil Perú indistintamente de su nivel jerárquico, entendiéndose como Colaboradores a todos los trabajadores de Mota-Engil Perú cuyo accionar se debe basar en lo establecido en el Código de Ética y Conducta Empresarial. Este Código aplica también a consultores, contratistas, subcontratistas, practicantes, personal trasladado a otros destinos, teletrabajadores, ocasionales o interinos, voluntarios y pasantes, agentes, patrocinadores o cualquier otra persona asociada a nuestra Empresa o con sus ejecutivos, directores y colaboradores, independientemente de su ubicación.

De la misma manera, la Empresa espera que sus Socios de negocios cumplan con los mismos patrones en sus relaciones con la Empresa y con otros representantes de esta.

APROBADO POR: Directorío

5/
21

Se debe respetar este Código al desempeñar los trabajos diarios, ya que revelan el modelo de comportamiento coherente con la cultura de Mota-Engil Perú.

Los directores, gerentes y jefes de la Empresa contribuirán en la difusión, conocimiento y cumplimiento de las normas internas comprendidas en el Código de Ética y Conducta Empresarial.

1.3. Relación entre el Código y otras políticas de la Empresa

Este Código debe ser interpretado junto con otras políticas de la Empresa mencionadas en el mismo, así como con las políticas, normas y procedimientos adicionales adoptados por la Empresa en forma periódica.

1.4. Monitoreo y Cumplimiento

El Responsable del Sistema de Cumplimiento, y el Comité de Ética y Cumplimiento son los encargados de supervisar la aplicación de este Código, así como de revisar en forma anual los principios allí vertidos, con el fin de garantizar su eficacia y su aplicación.

Mota-Engil Perú se compromete a cumplir con este Código y a aplicar sus principios en las relaciones con sus accionistas, socios, clientes, proveedores, Colaboradores, gobierno, sociedad civil y con la Comunidad.

El Responsable del Sistema de Cumplimiento, y el Comité de Ética y Cumplimiento, así como los altos directivos y gerentes tienen la obligación de dar el ejemplo, además de orientar y brindar apoyo a sus equipos en el cumplimiento de este Código.

Adicionalmente, las decisiones se toman buscando la genuina mejora de la organización, cumpliendo y haciendo cumplir las políticas, procedimientos y controles implementados en la Empresa, y la legislación aplicable.

2. VISIÓN / MISIÓN / VALORES

2.1. Visión / Misión / Valores

2.1.1. NUESTRA VISIÓN

Ser una Empresa de referencia en el mercado peruano, marcada por una cultura de emprendimiento e innovación y un comportamiento socialmente responsable, que genere fuertes y duraderas relaciones de confiabilidad; a través de servicios reconocidos por su alta competencia técnica, enfocada en resolver los retos de nuestros clientes.

2.1.2. NUESTRA MISIÓN

Somos una Empresa de ingeniería y construcción, que fusiona experiencia internacional con talento peruano para lograr satisfacer a nuestros clientes y Partes interesadas; dando prioridad a la calidad, el bienestar de los Colaboradores y el desarrollo sostenible, con especial énfasis en el respeto al medio ambiente, responsabilidad con las Comunidades, seguridad y salud laboral.

2.1.3. NUESTROS VALORES

Consolidar los principios éticos y de conducta empresarial de nuestra Empresa con los valores fundamentales de ambición, integridad, cohesión y espíritu de equipo.

- **AMBICIÓN:**
Anhelo siempre renovado de hacer más y mejor, encarando el presente y el futuro con osadía y confianza y asumiendo, de forma determinada y comprometida, nuevos retos que contribuyan al crecimiento de la Empresa.
- **INTEGRIDAD:**
Opción por un camino que refuerce los principios de honestidad, verdad, lealtad, rectitud y justicia, en la conducta diaria de todos.
- **COHESIÓN:**
Garantía de que las metas fijadas, que se pretenden ambiciosas, se alcancen mediante el aporte de todas las unidades de negocio y que la vitalidad de la Empresa resulte de la congregación de la sabiduría y fuerza necesarias para superar nuevos retos.
- **ESPÍRITU DE EQUIPO:**
Consolidación del sentido de pertenencia, respeto por las diferencias, lealtad y reciprocidad en un marco global y culturalmente diverso, manteniendo el orgullo en el pasado y reforzando la confianza en el futuro.

3. NUESTRA RESPONSABILIDADES LABORALES

3.1. Cumplimiento de leyes, normas y reglamentos

En todo momento, se debe cumplir con todas las leyes, normas, reglamentos y normativas profesionales aplicables que regulan el ejercicio de sus actividades.

3.2. Gobierno Corporativo

Mota-Engil Perú administrará con transparencia y conforme a las normas, directrices y principios de buen gobierno corporativo, en concordancia con el compromiso contraído por la Empresa con sus accionistas, socios, clientes, proveedores, Colaboradores y la Comunidad.

3.3. Conflicto de intereses

Todos los Colaboradores o terceros que representen o actúen en nombre de Mota-Engil Perú tienen la responsabilidad de actuar en el mejor interés de la Empresa y no deben obrar de manera tal que contraríe esa responsabilidad.

Un Conflicto de intereses² surge cuando los intereses personales³ interfieren con los intereses de la Empresa. Puede ocurrir una situación de conflicto si se ejecuta acciones o se posee intereses que entorpecen la ejecución objetiva y eficaz de las tareas. Se debe desarrollar las funciones de manera honesta y ética, incluyendo la manera en que resuelve conflictos de intereses reales, aparentes o potenciales entre las relaciones personales y empresariales. Esto incluye la divulgación total de información sobre conflictos de intereses, reales, aparentes o potenciales, tal como se definió anteriormente.

Si se cree que existe un Conflicto de intereses o que una actividad o relación en la que participa constituye un Conflicto de intereses, se debe informar a la Línea Ética de la Empresa⁴ y al jefe inmediato. Se deberá prestar especial atención si, personalmente o a través de una persona relacionada, un Colaborador o tercero que represente o actúe en nombre de Mota-Engil Perú tuviera interés directo o indirecto en una empresa o tuviera la capacidad de influir en una empresa con la que Mota-Engil Perú mantiene relaciones empresariales o es su competidor. A los efectos de este Código, el término “persona relacionada” se aplica al cónyuge, pareja u otra persona pertinente, hijo, padre, hermano, primo, amigo o cualquier otra persona (incluyendo a representantes) que puedan actuar en su nombre. Por ejemplo, puede haber un Conflicto de intereses cuando un miembro de la familia está directamente subordinado a otro.

3.3.1. MIEMBROS DE LA FAMILIA QUE TRABAJEN EN EL SECTOR

Se podrá encontrar con una situación en que una persona con la que tiene una relación de convivencia familiar es un competidor, proveedor o cliente de nuestra Empresa o, inclusive, su Colaborador. Estas situaciones no necesariamente están prohibidas, pero requieren una mayor sensibilidad con respecto a la seguridad, confidencialidad y conflictos de intereses. Los Colaboradores deben considerar la naturaleza de sus responsabilidades, así como la naturaleza de las responsabilidades de la otra persona; además, debe contemplar el acceso que cada uno tiene a la información confidencial de su empleador. Esto puede dar lugar a sospechas entre sus compañeros que podrían afectar sus relaciones profesionales y la reputación de su comportamiento ético.

Por lo tanto, se debe informar cualquier situación a la Línea de Cumplimiento para que se evalúe la naturaleza y extensión de cualquier potencial conflicto. En ciertos casos, el riesgo para los intereses de la Empresa puede ser bastante remoto y es posible que el responsable de atender la Línea de Cumplimiento solo le recuerde que no se debe revelar información confidencial de la Empresa ni tomar decisiones que involucren a otra empresa en nombre de Mota-Engil Perú. En otras situaciones, puede que sea necesario adoptar medidas más enérgicas para combatir un potencial Conflicto de intereses.

3.3.2. OPORTUNIDADES CORPORATIVOS

Ante la Empresa, los Colaboradores o terceros que representen o actúen en nombre de Mota-Engil Perú, y siempre que se encuentren dentro del alcance de sus funciones, deben promover los intereses legítimos de la Empresa siempre que surja la oportunidad. En caso de tomar conocimiento de una oportunidad comercial o de inversión en la cual la Empresa pudiera estar interesada o que de alguna manera esté vinculada con su área de actividad, ya sea a través del uso de propiedad o información corporativa o de su cargo en la Empresa, por ejemplo, a través de un competidor o cliente, proveedor o empresa asociada, en forma efectiva o potencial, se debe abstener de obtener un beneficio o de participar de tal oportunidad.

² El “Conflicto de intereses” surge cuando un interés personal (directo o indirecto) de un determinado colaborador influye o tiene la capacidad de influir en el debido desempeño de sus obligaciones laborales y produce o puede resultar en un conflicto entre los intereses personales del Colaborador y los derechos e intereses de la Empresa, lo que podría resultar en daños a los derechos e intereses, propiedad y/o reputación de la Empresa.

³ El “interés personal” de un Colaborador consiste en un determinado interés que envuelva la oportunidad de conseguir una ganancia personal (o reducción de una pérdida personal potencial) en el desempeño de sus funciones laborales, ya sea mediante dinero, objetos de valor u otros productos o servicios y otros derechos de propiedad, ya sea para sí, su familia o terceros.

⁴ etica@mota-engil.pe

No se puede utilizar la propiedad o información corporativa, ni hacer uso del cargo en la Empresa para beneficio personal indebido; tampoco se podrá competir con la Empresa.

3.4. Corrupción y Soborno

Mota-Engil Perú adopta una política de Cero Tolerancia frente a actos de Corrupción, Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo; y se compromete a cumplir con la legislación local en materia Anticorrupción, Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, así como con la Ley de Responsabilidad Administrativa de las personas jurídicas por delitos de cohecho, Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo y normas conexas.

Es deber de todo Colaborador consultar la Política de Cumplimiento.

3.4.1. PREVENCIÓN DE FRAUDE

En Mota-Engil Perú estamos comprometidos con la prevención del fraude. Consideramos que hacer uso indebido de cualquier recurso (tales como bienes, servicios, know how, etc.) de la Empresa con la finalidad de lograr un beneficio o ventaja ilícita, representa un acto de este tipo. Asimismo, tomamos las acciones necesarias para proteger los activos contra el robo, pérdida, mal uso, daños o sabotaje, y reportamos inmediatamente cualquier sospecha de fraude, por parte de Colaboradores o terceros”.

3.4.2. ATENCIONES, REGALOS Y HOSPITALIDADES

No se debe ofrecer, prometer, entregar ni aceptar dinero, préstamos, regalos, bienes, servicios, favores, entretenimiento, información, viajes ni tratos preferenciales por los servicios prestados o recibidos, por, en nombre o a favor de MEP, o en su relación con terceros que impliquen a MEP.

Se debe consultar el Procedimiento de Control de Regalos, Atenciones, y Beneficios Similares para obtener más detalles.

3.4.3. RELACIONES CON EL GOBIERNO Y OTRAS AUTORIDADES

En materia de políticas públicas, la Empresa no toma de forma directa ni indirecta, cualquier posición y, por otro lado, tampoco realiza ninguna contribución a organizaciones políticas.

Mota-Engil Perú tiene la obligación de cumplir con la legislación nacional e internacional vigente en cualquier país donde desarrolla su actividad. No debe dar, prometer dar u ofrecer pagos, Regalos u hospitalidad a un Funcionario público para facilitar o acelerar cualquier actividad empresarial.

Se debe consultar la Política de Cumplimiento de la Empresa para obtener más detalles.

3.5. Conductas Anticompetitivas

En Mota-Engil Perú están prohibidas las conductas anticompetitivas en concordancia con la normativa vigente en materia de Libre Competencia.

Todos los colaboradores de Mota-Engil Perú deben fomentar la competencia justa, siguiendo los estándares corporativos que promueven los valores éticos y prohíben la comisión de cualquier delito y/o incumplimiento a la legislación aplicable.

3.6. Relaciones con clientes, proveedores y otros socios de negocio

Se debe tomar medidas que ayuden a garantizar que la Empresa únicamente establezca relaciones comerciales con empresas, personas y entidades que conozcan este Código y que compartan sus normas de cumplimiento normativo y de integridad.

Se debe negar a entablar cualquier relación comercial o prestar ayuda a quien adopte conductas ilegales y se deberá informar cualquier violación de este principio a la Línea Ética de la Empresa.

Está prohibido simular o implementar actos, contratos, acuerdos y en general crear y/o usar estructuras legales, económico y/o financieras para eludir las normas del Código que establecen prohibiciones o restricciones en cuanto al relacionamiento de la Empresa con Socios de negocios, tales como: proveedores, consorciados y otros terceros.

Para obtener más información, se debe consultar los requisitos específicos sobre el proceso de debida diligencia de terceros, específicamente la norma interna Procedimiento para Terceros.

3.6.1.RELACIONES CON CLIENTES

Se debe actuar de una manera profesional y eficiente para proporcionar servicios de calidad y excelencia que contribuyan al mantenimiento y fortalecimiento de las relaciones con los clientes de la Empresa y que optimicen su fuerte imagen y reputación.

3.6.2.RELACIONES CON PROVEEDORES

Mota-Engil Perú seleccionará a sus proveedores y prestadores de servicios en forma independiente y objetiva, considerando las condiciones del mercado, la calidad del servicio y los criterios de costos.

La Empresa debe negociar teniendo como principio la buena fe y debe honrar sus compromisos de acuerdo con las obligaciones contractuales.

3.7. Relaciones con los medios de comunicación

Los Colaboradores o terceros que representen o actúen en nombre de Mota-Engil Perú no están autorizados para actuar como portavoces oficiales de la Empresa, no podrán dirigirse a la prensa, analistas de la bolsa de valores, otros miembros de la comunidad financiera, accionistas, grupos u organizaciones, como representantes de la Empresa o sobre el trabajo de la Empresa, excepto cuando hayan sido específicamente autorizados para hacerlo por el Directorio.

Cualquier información pública generada y comunicada por la Empresa debe cumplir con todas las leyes y reglamentos vigentes. Cualquier información financiera divulgada sobre la Empresa debe presentar, de forma completa, exacta y confiable, la situación financiera en una fecha determinada o período pertinente, y haber sido preparada dentro del período que corresponda.

3.8. Relaciones con la Sociedad

3.8.1.DERECHOS HUMANOS

Mota-Engil Perú reconoce los derechos humanos en todos los contextos culturales, socioeconómicos y geográficos donde opera, respetando las respectivas tradiciones y culturas y promoviendo el apoyo a las Comunidades locales, de acuerdo con los intereses específicos de cada región.

3.8.2. TRABAJO INFANTIL

Mota-Engil Perú prohíbe cualquier situación que implique o esté vinculada con el trabajo infantil o forzado.

3.8.3. SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Mota-Engil Perú está firmemente comprometida a dar continuidad y reforzar su estrategia de gestión ética, social y medioambiental responsable. La estrategia de sostenibilidad de Mota-Engil Perú integra los siguientes pilares:

- a. Creación de valor
- b. Ecoeficiencia e innovación
- c. Protección del medio ambiente
- d. Ética empresarial
- e. Diálogo con las Partes interesadas
- f. Gestión del capital humano
- g. Apoyo al desarrollo social

Mota-Engil Perú está comprometida en contribuir a una sociedad más justa y próspera, alineando el crecimiento económico, la cohesión social y la protección del medio ambiente, y así garantizar que simultáneamente se mejore la calidad de vida de las generaciones actuales y venideras.

3.9. Relaciones con organizaciones de la sociedad civil

Con el objetivo de evitar contacto con organizaciones caritativas inadecuadas (por ejemplo, aquellas que financian actividades terroristas o que participan en el lavado de dinero, fraude u otra actividad ilícita), deberá seguirse los procedimientos de debida diligencia establecidos por la Empresa.

3.10. Protección del Medio Ambiente

Mota-Engil Perú promueve la protección del medio ambiente a través de la búsqueda de prácticas que ayuden a minimizar los impactos de nuestras operaciones sobre el medio ambiente, así como también velamos por el uso eficiente de recursos. Nos comprometemos con el desarrollo de actividades ambientalmente sostenibles y cumpliendo con las leyes y normas aplicables a nuestras operaciones. Asimismo, valoramos interactuar con Socios de negocios que mantengan buenos estándares ambientales.

4. PROTECCIÓN DE LOS RECURSOS Y DATOS DE LA EMPRESA

4.1. Activos de la Empresa

Este Código exige que se protejan los activos⁵ de la Empresa y que se garantice su uso eficiente para fines empresariales legítimos. La sustracción, deterioro que no sea consecuencia del normal uso, la negligencia y el desperdicio tienen un impacto directo en la rentabilidad de la Empresa. Se deben tomar medidas que prevengan la ocurrencia de daños, sustracción, deterioro o uso indebido de la propiedad de

⁵ Se define como "Activos" a la propiedad, los fondos, la información o la propiedad intelectual que pertenecen a la Empresa, así como los equipos usados individualmente, incluidos los teléfonos móviles y las computadoras.

la Empresa. En caso de desvinculación de la Empresa, se debe devolver todos los bienes pertenecientes a la misma. A menos que esté específicamente autorizado, los activos de la Empresa, incluyendo equipos, materiales, recursos e información confidencial, deben usarse únicamente para fines empresariales. Debe resguardarse los fondos y propiedad de la Empresa como si fueran propios, protegiéndolos contra el uso indebido, la pérdida, el fraude o sustracción.

4.2. Registros contables de la Empresa

La Empresa debe registrar todas sus actividades financieras, de acuerdo con las exigencias de la legislación y las prácticas contables aplicables. Todas las transacciones deben ser debidamente autorizadas y registradas de forma completa y rigurosa. Está estrictamente prohibido realizar nuevas contabilizaciones, registros, generar documentación falsa o engañosa. Nunca se debe crear informes falsos o engañosos, ni hacer pagos o crearse cuentas en nombre de la Empresa con el objetivo de utilizar parte del pago o de la cuenta para un fin diferente al descrito en los correspondientes comprobantes.

En caso de tener conocimiento o sospecha que alguien falsificó registros contables, y/o documentación asociada a los mismos, debe comunicarse inmediatamente a la Línea Ética de la Empresa. Ocultar información a la gerencia, a los auditores internos o externos podrá perjudicar seriamente a nuestra Empresa y constituye un incumplimiento del presente Código.

4.3. Retención de registros

Mota-Engil Perú está comprometida con cumplir las leyes y reglamentos aplicables a la conservación de registros. Todos los registros se conservarán, como mínimo, durante el período exigido por la legislación y reglamentos aplicables. Será necesario identificar y almacenar en un lugar seguros dentro de las instalaciones de la Empresa los registros insustituibles y críticos para la continuidad de su actividad.

Los registros empresariales se descartan o destruyen únicamente en el momento en que se tornen totalmente obsoletos o que no tengan cualquier utilidad empresarial, o que no estén sujetos a un período de retención legal o regulatorio, o habiendo vencido el plazo máximo de ley requerido para su conservación.

Si se tiene conocimiento de una citación o proceso judicial pendiente o eventual, o de una investigación del Gobierno, deberá conservarse y preservarse todos los registros que puedan ser solicitados en tal citación, que sean pertinentes para el proceso judicial o puedan estar relacionados con la investigación, hasta que el Departamento Legal le indique cómo proceder. Cualquier destrucción física de estos documentos debe ser autorizada por el Departamento Legal para el cumplimiento normativo de la Empresa.

4.4. Información Confidencial

Se debe mantener la confidencialidad de la información que tanto la Empresa, como los clientes o los proveedores le confían, excepto cuando la divulgación está autorizada por la Empresa o esté siendo exigida por una vía legal. Si un Colaborador cree que pudo haber divulgado información confidencial, específicamente mediante el envío de un correo electrónico a un destinatario incorrecto o por haber dejado documentos en un lugar público, debe informar la situación inmediatamente a su jefe inmediato y a la Línea Ética de la Empresa.

Durante el desarrollo de sus funciones en la Empresa, los Colaboradores pueden tomar conocimiento sobre la actividad, planes, operaciones o secretos comerciales de la Empresa que no son de conocimiento público o de la competencia. Información confidencial comprende toda la información no pública, escrita u oral, que le es revelada, directa o indirectamente, a través de cualquier forma de comunicación o

comentario, que, en caso de ser divulgado, podría ser utilizado por los competidores o perjudicar a la Empresa o a sus clientes. Específicamente, comprende toda información financiera, operativa, comercial, técnica, sobre los Colaboradores, gestión de otros e información, datos o conocimientos técnicos que no sean de índole pública.

La obligación de tratar la información confidencial no acaba al desvincularse de la Empresa. En el momento de terminar su contrato de trabajo, los Colaboradores deben devolver todo lo que pertenece a la Empresa, incluidos todos los documentos y otros materiales que contengan información confidencial de la Empresa, de los clientes o proveedores. No podrá divulgarse información confidencial a un nuevo empleador o a cualquier otra persona después de desvincularse de la Empresa.

Todos los recursos y activos de carácter no público ofrecidos por la Empresa son propiedad de esta, y no podrán ser utilizados en su beneficio personal ni para uso privado.

4.4.1. PROPIEDAD INTELECTUAL

Se debe salvaguardar la información o material protegido por derechos de propiedad, así como proteger el capital intelectual de la Empresa y terceros teniendo cuidado antes de reproducir y difundir información mediante medios impresos o electrónicos. Asimismo, se debe asegurar el uso correcto y consistente de las marcas y signos distintivos de Mota-Engil Perú.

4.5. Prohibición contra el abuso de información privilegiada

Mota-Engil Perú respeta y cumple la legislación aplicable a valores mobiliarios, garantizando que la información privilegiada se encuentra segura y esté protegida.

La información privilegiada es información específica que no está disponible al público en general y que se relaciona, directa o indirectamente, con las operaciones de la Empresa o con los valores mobiliarios de la Empresa. Si esta información fuera ofrecida al público en general, probablemente produciría un efecto significativo sobre el precio de las acciones de las empresas del Grupo Mota-Engil que cotizan en bolsa.

En el desempeño de las funciones laborales en la Empresa, es posible que se obtenga información de carácter no público acerca de proveedores, clientes y otros interlocutores de la Empresa. Está prohibido comprar o vender acciones de una empresa que cotiza en el mercado de valores cuando posea información no pública que, en caso de ser divulgada, podría tener un efecto significativo sobre el precio de las acciones de esa empresa. También está prohibido transmitir este tipo de información a cualquier persona que pueda comprar o vender acciones, procedimiento conocido como *tipping*.

4.6. Sanciones económicas y embargos

Si es que le son impuestas, Mota-Engil Perú cumplirá con las sanciones nacionales e internacionales aplicables a su actividad. Con esa finalidad, la Empresa requiere una evaluación de todos los interlocutores, tanto nuevos como los actuales, con base en una lista de sanciones aplicables, incluida la lista de ciudadanos especialmente identificado (List of Specially Designated Nationals) y la lista de personas bloqueadas y las sanciones sectoriales (Blocked Persons and the Sectoral Sanctions Identification List) emitida por la Oficina de control de Activos Extranjeros (Office of Foreign Assets Control, OFAC) del Departamento de Hacienda del Gobierno de los EE.UU.) y la lista de personas especialmente designadas de la UE.

5. PRÁCTICAS LEALES

5.1. Prohibición de prácticas desleales

Se asume el compromiso de actuar de manera leal con los clientes, proveedores, competidores y Colaboradores de la Empresa. Nunca se debe obtener ventajas desleales de terceros mediante la manipulación, ocultación, abuso de información privilegiada, presentación inexacta de hechos materiales o cualquier otra práctica desleal.

5.2. Leyes de Competencia

Mota-Engil Perú cumple estrictamente con todas las leyes de competencia aplicables. Estas leyes son muy complejas y las cuestiones relacionadas con la competencia no deben ser tratadas sin la debida asesoría legal. La Empresa puede ser responsabilizada por cualquier violación de las leyes de competencia. A pesar de la imposibilidad de describir en su totalidad la legislación a que se refiere este Código, a continuación, se incluye un resumen de los tipos de conducta que deben evitarse. Si se participa o se participara en el futuro en actividades similares a las señaladas en este Código, o si se encuentra con situaciones que, en su opinión, pueden dar lugar a problemas de competencia, entre en contacto inmediatamente con la Línea de Cumplimiento para más información.

5.2.1. CONSPIRACIONES Y COLABORACIÓN ENTRE COMPETIDORES

Las leyes de competencia promueven y preservan la independencia de cada competidor en la toma de decisiones sobre precios, producción y otros factores competitivos sensibles. Se cometen violaciones de la competencia cuando los oferentes celebran acuerdos que limitan la independencia de decisión y restringen las operaciones de mercado, tales como acuerdos para fijación de precios, restricción de la producción o control de calidad de productos, o división del mercado por clientes, territorios, productos o compras. Nunca se debe aceptar ningún acuerdo con cualquier competidor sobre alguno de estos temas, ya que tales acuerdos serán potencialmente ilegales.

Los acuerdos ilegales no necesitan ser registrados por escrito ni de manifestar compromisos o garantías mutuas. Los acuerdos pueden basarse en “conversaciones sueltas”, informales o a través del simple intercambio de información entre competidores que pueden resultar en la fijación de precios u otro arreglo. Cualquier comunicación con un representante de un competidor, por más inocua que parezca en ese momento, puede ser sometida posteriormente a escrutinio judicial y constituir el fundamento de una acusación de conducta inapropiada o ilegal.

La unión de competidores, asociaciones comerciales y las organizaciones que definen normas puede suscitar preocupaciones en lo que respecta a la competencia, aun cuando tales vínculos persigan objetivos legítimos. El intercambio de información con los competidores sobre asuntos tales como precios, márgenes de ganancia, niveles de producción, de facturación o las prácticas de publicidad puede, potencialmente, violar las leyes de la competencia, además de crear un antecedente con el objetivo y el efecto de dañar la competencia. Si está presente en una reunión en la que se tratan temas potencialmente sensibles sin la asesoría de un abogado especializado en leyes de competencia, debe objetar tal situación, abandonar la reunión y notificar inmediatamente a la Línea Ética de la Empresa.

Para evitar acuerdos inadecuados, nuestra Empresa prohíbe:

- a. Conversaciones y contactos con competidores sobre precios, costes o términos y condiciones de venta.
- b. Conversaciones y contactos con proveedores y clientes que restrinjan de manera desleal las operaciones de mercado o excluyan a los competidores del mercado.
- c. Acuerdos con competidores sobre la distribución de mercados o clientes.

APROBADO POR: Directorío

14/
21

- d. Acuerdos con terceros con el objetivo de boicotear a clientes o proveedores.
- e. Cualquier abuso de la posición de la Empresa en el mercado.

5.2.2. RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE COMPETIDORES DE LA EMPRESA

Es perfectamente legítimo que Mota-Engil Perú recopile información sobre el mercado, incluyendo información sobre competidores, sus productos y servicios. Sin embargo, existen límites en las formas en que puede obtenerse y utilizarse dicha información. Al recopilar información sobre la competencia, se debe cumplir con las siguientes directrices:

- a. Recopilar información sobre competidores de nuestra Empresa de fuentes tales como artículos publicados, anuncios, folletos, otros materiales no confidenciales, las encuestas de opinión y conversaciones con clientes de la Empresa, siempre que las mismas no sugieran que la Empresa está intentando: (a) conspirar contra los competidores y utilizar al cliente como mensajero, o (b) reunir información y violar el acuerdo de confidencialidad que un cliente haya celebrado con un competidor u otros medios desleales. Debe ser capaz de identificar la fuente de cualquier información sobre el competidor.
- b. Está prohibido obtener información confidencial de un competidor o cualquier otra información patentada a través de medios ilegales como robo, espionaje, Soborno o violación de un acuerdo de no divulgación de un competidor.
- c. En caso de haber cualquier indicio de que la persona o entidad que cuenta con la información no la obtuvo legalmente, deberá rechazarla. Si se recibe cualquier información sobre la competencia, de forma anónima o identificada como confidencial, no debe considerarla y debe comunicarse inmediatamente con la Línea de ética de la Empresa.

6. NUESTRAS RELACIONES LABORALES

6.1. Respeto, integridad, lealtad y espíritu de equipo

La relación entre Colaboradores debe basarse en el respeto mutuo, la lealtad y la justicia, de acuerdo con los principios de ética y cooperación, para contribuir a un buen ambiente de trabajo y de equipo. Todas las personas que trabajan para la Empresa deben contribuir a la creación y mantenimiento de un entorno donde todos los Colaboradores se sientan respetados y valorados. Todos los Colaboradores tienen la responsabilidad especial de promover un ambiente de trabajo que estimule la honestidad, la integridad, el respeto y la confianza.

Se debe mostrar tolerancia y respeto por las culturas, opiniones y estilos de vida diferentes de los suyos, siempre pensando de qué manera su comportamiento puede afectar a otros.

Está prohibido adoptar cualquier conducta discriminatoria, intimidatoria, de acoso o agresión física en el lugar de trabajo. La intimidación en el lugar de trabajo consiste en el tratamiento inaceptable de un Colaborador por parte de otros Colaboradores de manera que limite los derechos o intimide a ese Colaborador.

6.2. Protección de los Datos Personales y Privacidad de los Colaboradores

Mota-Engil Perú recopila y conserva información personal vinculada con la relación laboral con el Colaborador. La Empresa recopila y conserva únicamente la información personal exigida por la ley y aquella que es necesaria para garantizar una operación eficaz en la Empresa. La Empresa garantiza a los Colaboradores el derecho a consultar y corregir sus datos personales, en el estricto cumplimiento de la legislación aplicable vigente.

Los Colaboradores responsables por el mantenimiento de la información personal (ya sean Colaboradores o de cualquier otra entidad o persona con quien la Empresa se relacione) y aquellos que tengan acceso a dicha información no deberán divulgarla ni hacer uso de la misma para una finalidad diferente a la establecida por la Empresa, bajo la amenaza de violar la legislación aplicable o de la política de protección de datos personales de la Empresa. El acceso a legajos personales debe limitarse a aquellos Colaboradores que tengan la debida autorización y una necesidad empresarial clara para acceder a tal información.

6.3. Igualdad de oportunidades y no discriminación

Mota-Engil Perú es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades en sus prácticas de contratación y promoción, así como en los beneficios y los salarios. Mota Engil Perú se compromete a cumplir con el ordenamiento legal respecto a la vinculación laboral, asegurando las condiciones y beneficios de todos los Colaboradores, establecer compensaciones justas con base al criterio de la meritocracia y a respetar la libertad de contratación de los Colaboradores.

La Empresa no tolerará cualquier discriminación contra cualquier persona con base en la ascendencia, religión, color, género, edad, estado civil, nacionalidad, orientación sexual, ciudadanía o discapacidad (cuando el postulante o el Colaborador esté capacitado para realizar las tareas esenciales de la función, con o sin condiciones razonables), o por cualquier otra razón prohibida por la ley en el momento del reclutamiento, contratación, asignación, promoción o cualquier otra condición de empleo. Todos los Colaboradores tienen el derecho a la igualdad de oportunidades y a un tratamiento equitativo basado en el mérito.

Mota-Engil Perú no tolerará el uso de advertencias discriminatorias, ni cualquier otro comentario, bromas o conductas que creen o promuevan un ambiente de trabajo ofensivo u hostil.

6.4. Acoso sexual y otros

Mota-Engil Perú prohíbe estrictamente cualquier forma de acoso en el lugar de trabajo, incluido el acoso sexual. La Empresa tomará medidas inmediatas y apropiadas para prevenir y, en caso de ser necesario, sancionar conductas que constituyan acoso.

De acuerdo con los términos de este Código, el acoso consiste en una conducta verbal o física que denigre o muestre hostilidad u odio hacia personas con base en su ascendencia, color, nacionalidad, ciudadanía, religión, orientación sexual, estado civil, edad, discapacidad física o mental o incapacidad, o cualquier otra característica que:

- a. tenga el propósito o el efecto de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo;
- b. tenga el propósito o el efecto de interferir de manera irracional en el desempeño laboral de un individuo; o
- c. de alguna manera afecte la contratación de un individuo.

También se prohíbe cualquier conducta que constituya acoso moral o físico, o cualquier otra forma de abuso de poder.

6.5. Seguridad y Salud Ocupacional en el lugar de trabajo

Para Mota-Engil Perú, la salud, la seguridad y la protección de los Colaboradores son de vital importancia.

La Empresa cumple con todas las normas relativas a la seguridad y salud ocupacional en el trabajo, con el objetivo de promover una cultura de trabajo responsable, preocupada por la salud, la seguridad y la

prevención de riesgos laborales. La empresa y los Colaboradores son responsables de mantener las instalaciones sin riesgos reconocidos y de respetar las normas de seguridad y salud ocupacional. Los lugares de trabajo deben mantenerse en un estado limpio y ordenado, con el fin de fomentar la eficiencia de las operaciones y promover buenas prácticas de seguridad. Los Colaboradores están obligados a cumplir con los requisitos de seguridad en el trabajo y las normas de lucha contra incendios, de acuerdo con la legislación aplicable y las políticas y procedimientos internos de la Empresa.

Si se toma conocimiento sobre alguna condición peligrosa para la salud o la seguridad, deberá informarla al área de SSOMA.

6.5.1. DROGAS Y ALCOHOL

- a. Excepto en eventos sociales promovidos por la Empresa, está prohibido disponer de alcohol en las instalaciones de la Empresa.
- b. Los Colaboradores deben ser conscientes de que representan a la Empresa cuando están presentes en eventos de la Empresa, viajan por motivos laborales o participan de otros eventos de negocios. Comportamientos inaceptables que resultan del consumo excesivo de alcohol pueden ser tratados como infracciones disciplinarias, cuando corresponda.
- c. Está prohibido presentarse en el lugar de trabajo bajo la influencia de drogas o alcohol, así como utilizar, transferir, vender, fabricar o poseer drogas o parafernalia asociada, ni alcohol u otras sustancias que produzcan un efecto similar. En caso se incumplan con estas normas, se aplicarán las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo.

Se debe informar de inmediato a su gerente o supervisor cuando esté tomando medicamentos que causen un riesgo de seguridad.

6.6. Capacitación

Mota-Engil Perú adopta un plan de capacitación cuyo objetivo es proporcionarle formación específica y continua, en las áreas técnicas y de comportamiento, para poder maximizar las habilidades y estándares de excelencia de la Empresa. Los Colaboradores recibirán capacitación específica sobre cumplimiento normativo de carácter obligatorio.

Los Colaboradores deben buscar continuamente mejorar sus conocimientos y desarrollar sus habilidades con el fin de lograr la excelencia en el desempeño de sus funciones y contribuir en la prestación de mejores servicios a los clientes de nuestra Empresa.

6.7. Comunicación

Mota-Engil Perú busca facilitar la comunicación y promover el diálogo entre los Colaboradores y gerentes mediante una participación activa, iniciativas y consultas a los mismos.

6.8. Innovación

Mota-Engil Perú promueve el uso de la tecnología y la innovación en sus áreas de negocio, con el objetivo de maximizar la recuperación de la explotación, al tiempo que promueve y fomenta el desarrollo de nuevas ideas que agreguen valor.

7. INFRACCIONES AL CÓDIGO

7.1. Responsabilidades

Todos los Colaboradores o terceros que representen o actúen en nombre de Mota-Engil son responsables de cumplir las obligaciones establecidas en el presente Código. Su conducta debe regirse, en todas las circunstancias, por los principios y valores aquí expresados. La Empresa dispone de una serie de recursos y personas disponibles para responder a las preguntas y orientar en la toma de decisiones difíciles. El incumplimiento de este Código puede determinar la pérdida financiera y de reputación de la Empresa, la aplicación de sanciones penales o civiles o responsabilizar no solo a la Empresa, sino también a los Colaboradores o terceros que haya incumplido con el Código.

Pueden obtenerse copias de este Código en el sitio web de la Empresa.

7.2. Canales de Comunicación

7.2.1. LÍNEA ÉTICA DE LA EMPRESA

En cualquier momento, se podrá informar presuntas irregularidades de carácter general, operativo o financiero y/o infracciones a este Código o a las políticas de la Empresa, a la Línea Ética, excepto en aquellos casos en que por exigencia legal deba hacerlo a otra entidad⁶, sin ningún miedo a represalias por haber efectuado una denuncia. Mota-Engil Perú garantiza la confidencialidad de todas las comunicaciones recibidas a través de estos canales.

Las denuncias y/o comunicación de posibles infracciones y/o irregularidades relacionadas a un delito de Corrupción, Lavado de Activos o Financiamiento del Terrorismo deben ser enviadas a través de los siguientes canales de denuncia:

Canal	Detalle
Buzón MEP	Envía tu irregularidad, mediante sobre cerrado, al siguiente apartado postal: Av. Javier Prado Este #444. Piso 22 Atención: Área de Cumplimiento Referencia: Canal Ético
Correo Electrónico	Denuncias a través del siguiente mail: etica@mota-engil.pe
Web	Denuncias a través del siguiente link: https://www.mota-engil.pe/contactenos-linea-etica-1.html

Las denuncias y/o comunicación de posibles infracciones y/o irregularidades vinculadas a la Libre Competencia deberán ser enviadas a través de los siguientes canales de denuncia:

⁶ Esta disposición no exime del reenvío del evento informado a la Línea Ética de la Empresa, por parte de la entidad local/regional que lo recibe.

Canal	Detalle
Buzón MEP	Envía tu irregularidad, mediante sobre cerrado, al siguiente apartado postal: Av. Javier Prado Este #444. Piso 22 Atención: Área de Cumplimiento Referencia: Libre Competencia
Correo Electrónico	Denuncias a través del siguiente mail: librecompetencia@mota-engil.pe
Página Web	Denuncias a través del siguiente link: https://www.mota-engil.pe/contactenos-linea-etica-1.html
Celular	+51 958 617 497

7.2.2. LÍNEA DE CUMPLIMIENTO DE LA EMPRESA

Mota-Engil Perú cuenta con una Línea de Cumplimiento, a través de la cual se puede solicitar orientación o formular preguntas relacionadas con este Código o las políticas de la Empresa. Se puede hacer preguntas, de forma anónima a la Línea de Cumplimiento; sin embargo, si se identifica, podrá reducir los tiempos de respuesta por parte de la Empresa.

Para comunicarse con la Línea de Cumplimiento debe enviar un correo electrónico a la siguiente dirección: cumplimiento@mota-engil.pe.

7.3. Acciones disciplinarias por infracción

Mota-Engil Perú está dispuesta a realizar todos los esfuerzos razonables para prevenir la ocurrencia de conductas contrarias a este Código y a sus políticas, y para impedir las, con la mayor rapidez posible, después de su descubrimiento.

Los Colaboradores o terceros que no cumplan con este Código o cualquier otra política de la Empresa pueden estar sujetos a acciones disciplinarias apropiadas, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT).

8. SECCIÓN DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Una manera sencilla para reflexionar sobre si nuestro comportamiento es coherente con el presente Código de Ética y Conducta Empresarial de Mota-Engil Perú, o no estás seguro de cómo proceder, pregúntese: ¿Mi decisión está de acuerdo con los valores y los principios de Mota-Engil Perú? ¿Es legal? ¿La acción que voy a ejecutar es segura? ¿Podría dañar la reputación de Mota-Engil Perú o la mía? ¿Tengo autorización para hacer esto? ¿Me sentiría bien si se hiciera pública mi decisión?

9. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

- **Colaborador:** trabajador de Mota-Engil Perú cuyo accionar se debe basar en lo establecido en este Código de Ética y Conducta Empresarial.

- **Comunidad:** asentamientos residenciales o sociales, ubicados en el área geográfica que se encuentra próxima físicamente al sitio donde opera la empresa o dentro de las áreas de impacto de la misma. Se define como miembros de la Comunidad al individuo o grupo considerado como “local” que puede ser un Colaborador local, un proveedor local, un poblador, una organización o una autoridad local. Todos procedentes del AID (área de influencia directa de nuestras operaciones) y All (área de influencia indirecta de nuestras operaciones).
- **Conflicto de intereses:** surge cuando un interés personal (directo o indirecto) de un determinado Colaborador influye o tiene la capacidad de influir en el debido desempeño de sus obligaciones laborales y produce o puede resultar en un conflicto entre los intereses personales del Colaborador y los derechos e intereses de la Empresa, lo que podría resultar en daños a los derechos e intereses, propiedad y/o reputación de la Empresa.
- **Corrupción:** es la acción, voluntaria o deliberada, de ofrecer, pagar, prometer pagar o autorizar el pago de un Soborno (dinero, servicio, beneficio o cualquier objeto o prestación con valor económico), ya sea en forma directa o mediante Intermediarios, para beneficio de éste o para un tercero; con el propósito de obtener una ventaja indebida.
- **Financiamiento del terrorismo:** es un delito autónomo tipificado en el Decreto Legislativo N° 25475 y consiste en la provisión, aporte o recolección de fondos, recursos financieros o económicos o servicios financieros o servicios conexos para cometer cualquier delito previsto en el Decreto Legislativo N° 25475.
- **Funcionario público:** i) Los que están comprendidos en la carrera administrativa, ii) Los que desempeñan cargos políticos o de confianza, incluso si emanan de elección popular, iii) Todo aquel que independientemente del régimen laboral en que se encuentre, mantiene vínculo laboral o contractual de cualquier naturaleza con entidades u organismos del Estado y que en virtud de ello ejerce funciones en dichas entidades u organismos, iv) Los administradores y depositarios de caudales embargados o depositados por autoridad competente, aunque pertenezcan a particulares, v) Los miembros de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, los funcionarios públicos internacionales y vi) Los demás indicados por la Constitución Política y la ley. (Según el Artículo N°425 – Código Penal Peruano).
- **Intermediario:** se considera a consultores, agentes, asesores, abogados externos, representantes, cabilderos u otro tipo de Intermediarios que, tanto en el sector público como privado, realicen alguna operación a nombre o por encargo de Mota-Engil, en relación a su interacción con Funcionarios públicos, entidades de gobierno, proveedores y terceros.
- **Lavado de activos:** es un delito tipificado en el Decreto Legislativo N° 1106 y consiste en el proceso de disfrazar u ocultar el origen ilícito de dinero, bienes, efectos o ganancias que provienen de otros delitos, como la Corrupción, el narcotráfico, la evasión tributaria, etc. usualmente mediante la realización de varias operaciones, por una o más personas naturales o jurídicas. En otras legislaciones este delito es denominado “lavado de dinero”, “blanqueo de capitales o activos”, “legitimación de capitales”, “legitimación de ganancias ilícitas”, entre otros.
- **Partes interesadas:** aquella persona u organización que puede afectar o verse afectada por una decisión o actividad de la empresa. Por ejemplo: accionistas, colaboradores, clientes, proveedores, Comunidad, estado, sociedad civil, socios.
- **Regalo:** dinero, bienes, servicios, préstamos u otros beneficios.
- **Soborno:** oferta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de una ventaja indebida de cualquier valor (que puede ser de naturaleza financiera o no financiera), directamente o indirectamente, e independiente de su ubicación, en violación de la ley aplicable, como incentivo o recompensa para que una persona actúe o deje de actuar en relación con el desempeño de las obligaciones de esa persona.

- Socio de negocios:** parte externa con la que la organización tiene o planifica establecer algún tipo de relación comercial. Socio de negocios incluye, pero no se limita a los clientes, consumidores, “alianza empresarial”, socios de alianzas empresariales, miembros de un consorcio, proveedores externos, contratistas, consultores, subcontratistas, proveedores, vendedores, asesores, agentes, distribuidores, representantes, intermediarios e inversores.

10. DOCUMENTACIÓN Y REGISTROS

10.1. Registros:

Identificación del Registro	Conservación del Registro				
Nombre	Responsable	Lugar	Tiempo de Conservación	Físico y/o Digital	Disposición Final
Hoja de Compromiso de Adhesión al Código de Ética y Conducta Empresarial	RRHH	Oficina RRHH Sede Central/ Oficinas RRHH Obras (dentro del file personal del Colaborador)	5 años	Físico / Digital	Back up