

**SERVICIOS INDUSTRIALES DE LA MARINA S.A.  
SIMA-PERU S.A.**



**MANUAL DE GESTION  
DE SIMA-PERU S.A. Y SU EMPRESA FILIAL SIMA  
IQUITOS S.R.LTDA**

**TOMO I  
NORMATIVA**

**PARTE G  
MANUAL DE ÉTICA Y CONDUCTA**

---

**MCE 06-01**

---

**OCTUBRE 2016**



## INDICE

		Página
<b>TOMO I</b>	<b>NORMATIVA</b>	
<b>PARTE G</b>	<b>MANUAL DE ETICA</b>	
<b>CAPITULO I</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>	
Sección I	Aspectos Generales	1
	Presentación	1
	Definición	1
	Objetivo	2
	Finalidad	2
	Alcance	2
Sección II	Proceso de Formulación	3
	Aspectos Generales	3
	Formulación y Aprobación	3
	Modificación	3
	Difusión	3
	Interpretación y Consultas	4
	Denuncia Ética	4
	Comité de Ética	5
	Supervisión y Seguimiento	6
	Sanciones	6
	Proceso de vigilar, detectar, investigar y documentar infracciones al código de ética	6



**CAPITULO I**  
**INTRODUCCION**  
**SECCION I**  
**ASPECTOS GENERALES**

**1.1. PRESENTACIÓN**

El presente documento contiene el Manual de Ética y Conducta de los Servicios Industriales de la Marina S.A. (SIMA-PERÚ S.A.) y su empresa filial SIMA IQUITOS S.R.Ltda.

**1.2. DEFINICIONES**

En el presente documento se referirá frecuentemente los siguientes términos:

**Manual**

Guía de instrucciones que sirve para el establecimiento de procedimientos de trabajo

**Manual de Ética y Conducta**

Instrumento administrativo que contiene en forma explícita, ordenada y sistemática procedimientos para formular, aprobar, modificar y difundir el Código de Ética. Asimismo, plantea la forma de como denunciar una falta ética y describe las funciones del Comité de Ética.

**Código de Ética**

Documento en el cual se establece normas de conducta, valores, principios y normas éticas para el estricto cumplimiento de todos los colaboradores de SIMA-PERÚ S.A. y su empresa filial SIMA IQUITOS S.R.Ltda.

**Comité de Ética**

Grupo de personas conformado por autoridades de la empresa con la finalidad de realizar el seguimiento del cumplimiento del Código de Ética.

**Colaboradores**

Toda persona relacionada con la empresa Junta Generales de Accionistas, Director Ejecutivo, Gerentes, Jefes, Trabajadores, Operarios Clientes y Proveedores.



### 1.3. OBJETIVO

Lograr el compromiso de los colaboradores de SIMA-PERÚ S.A. y su empresa filial SIMA IQUITOS S.R.Ltda. , a seguir el Código de Ética de la empresa. Asimismo, guiar al Comité de Ética sobre como evaluar y decidir respecto a posibles casos de incumplimiento.

### 1.4. FINALIDAD

Implementar, el Código de Ética de SIMA-PERÚ S.A. y de su empresa filial SIMA IQUITOS S.R.Ltda<sup>1</sup>, a fin de que los colaboradores desempeñen sus responsabilidades laborales de acuerdo a lo establecido.

### 1.5. ALCANCE

Todos los Colaboradores<sup>2</sup>: Junta Generales de Accionistas, Directorio, Director Ejecutivo, Gerentes, Jefes, Trabajadores y Operarios, así como los Clientes y Proveedores<sup>3</sup>.



---

<sup>1</sup> COSO 2013: Entorno de Control, Punto de interés 1.1.2 - ¿La empresa tiene formalizado un Código de Ética o de Conducta?

<sup>2</sup> COSO 2013: Entorno de Control, Punto de interés 1.1.3 - ¿Se cumple este Código de Ética o el de Conducta, en todos los niveles de la empresa?

<sup>3</sup> COSO 2013: Entorno de Control, Punto de interés 1.1.4 - ¿El Código de Ética o el de Conducta se da a conocer a otras personas con las que se relaciona la empresa?

## SECCION II

### PROCESO DE FORMULACIÓN

#### 2.1. ASPECTOS GENERALES

Los principios, deberes, prohibiciones y pautas de comportamiento que contenga el Código de Ética serán de aplicación a todos los Colaboradores, tan pronto hayan tomado conocimiento.

El cumplimiento del presente documento, se hará sin perjuicio del estricto cumplimiento de la correspondiente reglamentación y normativa interna del SIMA-PERÚ S.A. y su empresa filial SIMA IQUITOS S.R.Ltda, en la medida en que éstas establezcan obligaciones más rigurosas que las expuestas serán de aplicación preferente a las allí previstas.

#### 2.2. FORMULACIÓN Y APROBACIÓN

El Código de Ética de SIMA-PERÚ S.A. y su empresa filial SIMA IQUITOS S.R.Ltda., será formulado por la Oficina Estratégica SIMA-PERÚ y será aprobado por el Directorio del SIMA-PERÚ S.A. De esta manera, formará parte de la normativa interna desde su aprobación, regulando la conducta que deben acatar los Colaboradores de la Empresa. El cumplimiento del Código de Ética, se ejecutará de conformidad con las demás normas internas del SIMA-PERÚ S.A. como son: Reglamento Interno de Trabajo, ROF, MOF, entre otros.

#### 2.3. MODIFICACIÓN

El Comité de Ética de SIMA-PERÚ S.A. y su empresa filial SIMA IQUITOS S.R.Ltda, podrá proponer al Directorio las modificaciones al Código de Ética. Dicha propuesta deberá ser debidamente sustentada; por lo que, deberá adjuntar a su solicitud la exposición de motivos que justifique dicha modificación.

Para que el Directorio apruebe la modificación del Código de Ética, es necesario el voto favorable de la mayoría absoluta.

#### 2.4. DIFUSIÓN

El Código de Ética y sus modificaciones serán difundidos a través de trípticos y puestos a disposición en la página web u otros medios necesarios para tal fin, asegurándose y dejando constancia que todos los Colaboradores Interesados tengan acceso a los mismos.

Asimismo, se instruirá como parte del procedimiento de incorporación de los nuevos Colaboradores en el SIMA-PERÚ S.A. y su empresa filial SIMA IQUITOS S.R.Ltda, para que se les haga entrega de una copia del Código de Ética<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> COSO 2013: Entorno de Control, Punto de interés 1.1.6 - ¿El Código de Ética y/o el de Conducta están incluidos en el plan anual de capacitación de la empresa?

Para tal efecto, considerando lo anterior SIMA-PERÚ S.A. y su empresa filial SIMA IQUITOS S.R.Ltda, deben establecer el canal de comunicación a través del cual su área de Recursos Humanos pondrá en conocimiento de los colaboradores el referido Código, garantizando de manera indubitable que el colaborador tomó conocimiento de la referida comunicación el mismo que será renovado cada tres años<sup>5</sup>, para esto el colaborador debe firmar el compromiso de adhesión a los valores y principios éticos de SIMA-PERÚ S.A. y su filial SIMA IQUITOS S.R.Ltda. (Ver anexo 1)

## 2.5. INTERPRETACIÓN Y CONSULTAS

En el momento en que los Colaboradores presenten preocupaciones, dudas o inquietudes respecto del alcance o aplicación del Código de Ética, podrán efectuar las consultas correspondientes a su jefe inmediato superior o a cualquier miembro del Comité de Ética.

## 2.6. DENUNCIA ÉTICA

Todo Colaborador tiene la obligación de reportar cualquier indicio justificado de alguna irregularidad o de algún acto contrario a la legalidad o a lo previsto en el Código de Ética<sup>6</sup>.

Las denuncias al incumplimiento de las disposiciones del Código de Ética podrán hacerse de manera anónima o en reserva de la identidad del denunciante, aportando las pruebas que demuestren el dolo.



Si por razones de seguridad el denunciante y/o testigo opta por mantener en reserva su identidad, se dejará constancia escrita de la denuncia para lo cual se le asignará un código numérico especial que servirá para identificar al denunciante, no pudiendo en ningún caso hacerse referencia directa a su identidad, en cualquier diligencia posterior tanto en sede administrativa y/o judicial para lo cual deberá mantenerse un registro con los nombres y fechas de todas las personas que hubieran tomado conocimiento del expediente de denuncia quedando impedidas de dar a conocer esa información de un modo que, revele su identidad, o la de cualquier persona vinculada con él.

Asimismo, en el caso que el denunciante y/o testigo rehusase a identificarse, la autoridad valorará la información recibida y en uso de sus competencias, determinará el inicio de las investigaciones pertinentes.

Las denuncias podrán ser comunicadas a los superiores inmediatos, quienes deberán notificar al Comité de Ética mediante diversos mecanismos establecidos

<sup>5</sup> COSO 2013: Entorno de Control, Punto de interés 1.1.5 - ¿La empresa solicita por escrito, periódicamente, la aceptación formal del compromiso de cumplir con el Código de Ética o el de Conducta por parte de todo el personal sin distinción de jerarquías? y Punto de interés 1.1.8 - ¿Todo el personal, incluyendo los órganos gerenciales, son sujetos periódicamente a una confirmación de conocimiento y adhesión al Código de Ética o el de Conducta de la empresa?

<sup>6</sup> COSO 2013: Entorno de Control, Punto de interés 1.1.9 - ¿Se tiene establecido un procedimiento para vigilar, detectar, investigar y documentar las posibles violaciones a los valores éticos y a las normas de conducta de la empresa?

- Definir y ordenar la realización de capacitaciones en relación a temas de conducta ética.
- Ocuparse de las inquietudes o asuntos en relación a la aplicación del Código.
- Recibir y llevar un registro confidencial de las denuncias, quejas y consultas que se presentan en relación a la aplicación del Código de Ética.
- Investigar y documentar las denuncias éticas recibidas
- Decidir sobre la resolución de los posibles conflictos de Interés con excepción de aquellos que sean de competencia del Directorio. o de la Junta General de Accionistas.
- Proponer modificaciones al Código de Ética de sus empresas.
- Elaborar un informe anual del cumplimiento del Código de Ética para conocimiento del Directorio.
- Reportar y poner a disposición del Directorio todos los documentos o informes que requiera, para la supervisión del cumplimiento del Código de Ética.

## 2.8. SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO

El cumplimiento del Código de Ética deberá ser supervisado por el Directorio como responsable de la gestión ética, quien deberá verificar que los Comités de Ética cumplan con las obligaciones y/o funciones asignadas.

## 2.9. SANCIONES

El incumplimiento de las disposiciones previstas en el Código de Ética será considerado, según corresponda:

- Para las faltas de índole laboral, se aplicarán las normas laborales y el presente Reglamento Interno de Personal vigentes.
- Para las faltas de índole administrativa, se aplicará de acuerdo a la conducta sancionable, la Ley N°. 27588, la Ley N°. 27815 y/o la Ley N° 27444 y sus modificatorias.
- Para las faltas de carácter societario, se aplicará lo establecido en la Directiva de Directores aprobada por el Directorio de FONAFE y/o las disposiciones correspondientes de la Ley General de Sociedades

Para la gradualidad de la falta, se tendrán en consideración criterios de razonabilidad y jurisprudencia.

Las sanciones aplicables al trabajador infractor son las siguientes:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión sin goce de haber.
- Despido por falta grave.



por la empresa. No se admitirá ningún tipo de represalia sobre los Colaboradores que comuniquen cualquier incumplimiento de manera veraz, exacta y completa.

El SIMA-PERÚ S.A. y su empresa filial SIMA IQUITOS S.R.Ltda deberán proveer los canales disponibles<sup>7</sup> para la comunicación, las cuales pueden ser anónimas o a discreción del interesado. Las siguientes son referencias propuestas:

- Correo electrónico: [denunciaetica@simacom.pe](mailto:denunciaetica@simacom.pe)
- Buzón en la oficina de personal

## 2.7. COMITE DE ÉTICA

### a) Formación del Comité de Ética

Deberá estar conformado por los siguientes miembros:

#### (1) En Organismos de la Dirección Ejecutiva

- SUB- Dirección Ejecutiva
- Gerente Recursos Humanos
- Jefe Oficina Estratégica – SIMA-PERÚ
- Jefe de la Oficina de Personal SIMA-CALLAO

#### (2) En los Centros Operativos

- Jefe de Centro
- Jefe de la Oficina de Personal
- Jefe del Departamento de Producción

Los Comités, de acuerdo a la complejidad del caso, podrán contar con la participación del Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica para los casos de la Dirección Ejecutiva y SIMA Callao, para SIMA Chimbote y SIMA Iquitos, podrán recurrir al asesor externo de cada Centro de Operación.

### b) Funciones del Comité de Ética

Las funciones del Comité de Ética<sup>8</sup>, son las siguientes:

- Determinar los casos de posibles violaciones al Código de Ética y decidir sobre los mismos.

<sup>7</sup> COSO 2013: Entorno de Control, Punto de interés 1.1.10 - ¿En la empresa existen medios para recibir denuncias de posibles violaciones a los valores éticos y a las normas de conducta?

<sup>8</sup> COSO 2013: Entorno de Control, Punto de interés 1.1.11 - ¿Se tiene establecidas instancias superiores donde se informa el estado que guarda la atención de las investigaciones de las denuncias por actos contrarios a la ética y conducta que involucren al personal de la empresa?



El orden en que se detallan estas sanciones, no implica que deban imponerse de forma correlativa o sucesivamente, en tal sentido estas medidas disciplinarias se aplicarán evaluando individualmente la naturaleza, gravedad de la falta y los antecedentes del trabajador

## **2.10. PROCESO DE VIGILAR, DETECTAR, INVESTIGAR Y DOCUMENTAR INFRACCIONES AL CÓDIGO DE ÉTICA**

Este punto será descrito por el diagrama del proceso de Control de falta ética en el anexo 2



**Compromiso de adhesión a los valores y principios éticos de SIMA PERÚ y su filial SIMA IQUITOS.**

A través de este compromiso de adhesión, declaro que comprendo y comparto los valores y principios de SIMA-PERÚ S.A y su filial SIMA IQUITOS detallados en el Código de Ética.

Asimismo, me comprometo a respetar el Código de Ética, a practicar los comportamientos contenidos en este Código y de esta manera ayudar a fortalecer la cultura ética de la organización.

Finalmente, me comprometo a promover entre mis compañeros de trabajo los comportamientos establecidos en el Código de Ética y a denunciar cualquier conducta contraria a lo establecido a través de los mecanismos receptores.

**Apellidos y Nombres:** \_\_\_\_\_

**Cargo:** \_\_\_\_\_ **P.R:** \_\_\_\_\_

**Área:** \_\_\_\_\_

**Firma:** \_\_\_\_\_ **DNI:** \_\_\_\_\_

**Empresa:** \_\_\_\_\_

**Fecha:** \_\_\_\_\_



Proceso de Control de falta ética

