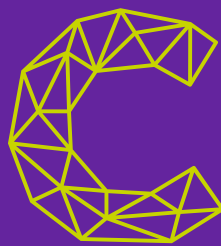


CÓDIGO DE CONDUCTA Y REGLAMENTO PARA SU CUMPLIMIENTO



CONFIEP

Aprobado por el Comité Ejecutivo y el
Consejo Directivo de CONFIEP el 18.12.24

CÓDIGO DE CONDUCTA



CONFIEP

Aprobado por el Comité Ejecutivo y el
Consejo Directivo de CONFIEP el 18.12.24

CONTENIDO

PRINCIPIOS Y FINES DE CONFIEP	6
PACTO DE INTEGRIDAD DE CONFIEP Y SUS MIEMBROS ASOCIADOS	8
I. INTRODUCCIÓN	10
II. OBJETIVO	11
III. ALCANCE	11
IV. PRINCIPIOS GENERALES	13
V. PRINCIPIOS ESPECÍFICOS	14
a. PRINCIPIO DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	14
i. Con funcionarios públicos	14
ii. Con privados	15
iii. Lineamientos para la elección de miembros del Consejo Directivo	17
iv. Lineamientos para otros representantes y órganos de la Confiep	18
v. Lineamientos para gestión con terceros	18
b. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES	19
i. Lineamiento para contratación de exfuncionarios públicos	19
c. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN DEL LAVADO DE ACTIVOS Y EL FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO	20
d. PRINCIPIO DE LIBRE COMPETENCIA	21
e. PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA Y DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN	23
f. PRINCIPIO DE RESPETO Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS, CONDICIONES DE TRABAJO DECENTE, DIVERSIDAD Y SOSTENIBILIDAD	24
VI. ADMINISTRACIÓN FINANCIERA Y CONTROLES INTERNOS	26
VII. DEBIDA DILIGENCIA EN LA CADENA DE VALOR	27
VIII. COMITÉ DE INTEGRIDAD, COMITE EJECUTIVO, CONSEJO DIRECTIVO Y OFICIAL DE INTEGRIDAD	28
IX. CAPACITACIÓN	29
X. LÍNEA DE INTEGRIDAD Y GARANTÍA DE NO REPRESALIAS	30
XI. RÉGIMEN DE SANCIONES Y MEDIDAS CORRECTIVAS	30
XII. EVALUACIÓN Y ACTUALIZACIÓN PERIÓDICA	31

PRINCIPIOS Y FINES DE CONFIEP

- 1.** Propiciar la consecución de objetivos nacionales de desarrollo sostenible y crecimiento con evolución social al servicio de los intereses nacionales, el mejoramiento de la sociedad peruana y la plena realización y superación de la persona humana.
- 2.** Afirmar un sistema de empresa privada, fundado en la libertad personal y el rol subsidiario del Estado, la iniciativa particular, la retribución al esfuerzo, la propiedad privada y la adecuada rentabilidad de la inversión, dentro de una economía social de mercado.
- 3.** Aplicar los valores y principios éticos y morales que son la base de la formación y conducta de toda la sociedad.
- 4.** Facilitar la participación del sector empresarial privado en la formación de una cultura de responsabilidad social empresarial dentro de una economía de mercado que propugne el desarrollo sostenible.
- 5.** Promover un marco legal y económico que aliente la libre competencia y el crecimiento, favoreciendo la competitividad de las empresas.

- 6.** Promover y difundir los principios éticos sobre los cuales la empresa privada debe desarrollar su acción.
- 7.** Cumplir y promover el cumplimiento de la legislación vigente.
- 8.** Actuar con transparencia y equidad y prevenir los conflictos de interés.
- 9.** Actuar bajo lineamientos de gobernanza corporativa, transparencia y lucha contra la corrupción.,
- 10.** Desarrollar la actividad empresarial respetando y promoviendo los derechos humanos.
- 11.** Se busca respetar las diversidades étnicas (culturas, costumbres, principios y valores de las sociedades) fomentando el diálogo y la participación de los distintos grupos sociales.
- 12.** Respetar la equidad de condiciones y oportunidades para mujeres y hombres, rechazando toda clase de discriminación y violencia.

PACTO DE INTEGRIDAD DE CONFIEP Y SUS MIEMBROS ASOCIADOS

Por el presente Pacto de Integridad, considerando el rol esencial que desempeña la comunidad de negocios y, en particular, los gremios empresariales, en el combate a la corrupción y la creación de entornos de negocios transparentes, donde rijan la ética y el cumplimiento de la ley, destacando la importancia de alinear nuestros sistemas de gobierno corporativo con las mejores prácticas internacionales de integridad para facilitar la inversión y la lealtad comercial, y así promover un mayor desarrollo económico en beneficio de la sociedad, los gremios asociados a la Confiep adoptamos los siguientes compromisos:

1. Respetar y promover el cumplimiento del Código de Conducta de la Confiep, exigiendo su cumplimiento a todas nuestras autoridades y personal. En particular, nos comprometemos a:

- a) prevenir y combatir toda forma de corrupción, el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo;
- b) prevenir los conflictos de intereses y asegurar la transparencia y la integridad en todas nuestras actividades y relaciones con entidades del sector público y del sector privado;
- c) prevenir y condenar las prácticas anticompetitivas;
- d) respetar y promover los derechos humanos, la diversidad y las condiciones de trabajo dignas en nuestras operaciones, a nivel sectorial y en relación con las comunidades con las cuales interactuamos;
- e) promover la sostenibilidad y la protección medioambiental;
- f) denunciar cualquier transgresión al Código de Conducta a través de la línea de denuncias de la Confiep, exigir a nuestro personal y miembros asociados que actúen de igual forma, y garantizar que nadie reciba represalias de ningún tipo como consecuencia de haber formulado una denuncia de buena fe.

2. Adoptar e implementar un modelo de prevención de delitos

en línea con las exigencias previstas por el Decreto Supremo 002-2019-JUS, que reglamenta la Ley 30424 sobre responsabilidad administrativa de las personas jurídicas y el Código de Conducta de la Confiep, y que resulte adecuado a los riesgos propios del sector o industria de cada gremio, así como a sus actividades, dimensión y capacidad económica.

En cumplimiento de este compromiso, los gremios asociados a la Confiep acordamos someternos a los procesos de evaluación periódica que la Confiep llevará adelante para verificar la implementación efectiva del Modelo de Prevención de Delitos.

3. Investigar y sancionar, en caso de que corresponda y según el modelo de prevención de delitos y las políticas y procedimientos internos de cada gremio, toda denuncia o información que el gremio reciba acerca de una posible violación al Código de Conducta de la Confiep, o a las políticas y procedimientos internos del propio gremio, por parte de alguno de sus miembros.

4. Requerir a las empresas miembro de cada gremio la adopción e implementación de sus propios modelos de prevención de delitos, según las exigencias legales y regulatorias que les aplican y los estándares mínimos establecidos por cada gremio, y monitorear activa y periódicamente el efectivo cumplimiento de esta condición como requisito de pertenencia al gremio.

5. Promover, con la Confiep, la educación y la sensibilización a nivel sectorial, y en la sociedad en general, acerca de la importancia de adoptar las mejores prácticas de transparencia e integridad en el giro habitual de negocios de cada entidad u organización para favorecer el desarrollo económico sostenible.

I INTRODUCCIÓN

La Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (Confiep) es una institución que representa a 23 gremios de la pequeña, mediana y gran empresa de 10 sectores económicos importantes que dinamizan la economía del país.

Desde nuestra fundación, en 1984, promovemos las libertades económicas e individuales, la inversión y la propiedad privada en una economía social de mercado, la institucionalidad y la democracia, las mismas que deben desarrollarse en un entorno de integridad, tal como lo establecen nuestros principios rectores y fines institucionales.

Asimismo, recordamos que nuestra actuación, como representantes de un importante sector de la empresa privada peruana, está enmarcada en el respeto, la ética, la transparencia, la equidad y el compromiso.

En marzo de 2021, el Comité Ejecutivo y el Consejo Directivo de la Confiep, ante el compromiso de promover la lucha contra corrupción, la formalidad, el cumplimiento de los derechos laborales, evitar actuar en conflicto de intereses, la libre competencia, la transparencia, la confidencialidad de información, y las buenas prácticas de sostenibilidad, suscribimos el Pacto de Integridad, mediante el cual decidimos respetar y promover el Código de Conducta de la Confiep.

El presente Código de Conducta y el Reglamento para su aplicación han sido desarrollados con la colaboración del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para contar con las mejores prácticas y estándares globales en cumplimiento de la regulación local vigente.

II OBJETIVO

El objetivo de esta actualización del Código de Conducta es fortalecer la integridad corporativa de la Confiep como organización, de sus representantes a todo nivel, de los gremios asociados que lo componen y de las empresas que forman parte de estos gremios, sin distinguir el sector económico al que pertenecen, razón social o tamaño, con base en el «Pacto de Integridad Empresarial», ya suscrito por todos los gremios asociados.

III ALCANCE

El presente Código es aplicable a los miembros de la Asamblea de Asociados, del Consejo Directivo, del Consejo Consultivo, del Comité Ejecutivo; gerentes, funcionarios, trabajadores y practicantes, socios agremiados, proveedores, representantes y otros terceros que guarden alguna relación con la Confiep y/o que la representen en determinada actuación tanto a nivel individual, como a nivel institucional. En este punto, cabe resaltar que la autoridad sancionatoria de la Confiep no abarca a los miembros de los gremios asociados, pero sí se promueve la implementación y aplicación de políticas y procedimientos de integridad.

Las disposiciones del presente Código son de cumplimiento obligatorio durante su permanencia en el rol que desempeñen en la institución. Los trabajadores deberán ser conscientes de su actuación dentro de las oficinas y fuera de ellas, ya que sus actos pueden impactar a la institución, por lo que deberán evitar tener conductas contrarias a la ley y a las disposiciones establecidas en el Código.

Asimismo, las relaciones contractuales de la Confiep con sus socios de negocios, proveedores y otros terceros establecen un compromiso de mantener una conducta de integridad y de cumplimiento con las disposiciones establecidas en el Código.

En el mismo sentido, los gremios asociados a la institución comparten nuestros valores, por lo que deben implementar y aplicar políticas y procedimientos de integridad que permitan dar cumplimiento a una conducta de transparencia e integridad en beneficio de las relaciones comerciales justas que contribuyan a la lucha contra la corrupción y a mejorar los estándares éticos en nuestro país.

La Confiep, desde su importante rol y liderazgo en el sector empresarial, promoverá la implementación de programas de integridad en sus agremiados, según el nivel de madurez de los programas que ya tengan implementados cada uno de ellos, en caso los tengan, los cuales deberán estar fundamentados en los principios establecidos en el presente Código, para lo cual se realizarán evaluaciones periódicas preventivas a estos programas, como parte de la evaluación continua para verificar el cumplimiento mínimo en integridad que solicita la Confiep a sus miembros.

Todas las partes anteriormente mencionadas se comprometen a cumplir con el Código de Conducta de la Confiep, según el artículo 15 del Estatuto, el cual señala que los agremiados participarán de manera permanente en las acciones e iniciativas de la Confiep que fomenten la unidad institucional. Esta obligación ha sido respaldada con la suscripción del Pacto de Integridad por parte de los gremios asociados para promover y respetar el cumplimiento del Código de Conducta.

IV PRINCIPIOS GENERALES

La Confiep declara su firme compromiso de cumplir y difundir entre sus agremiados los siguientes principios:

- Fomentar el desarrollo de las actividades empresariales respetando la Constitución y el marco legal vigente.
- Actuar respetando los principios democráticos y las libertades individuales.
- Respetar y valorar a la persona y su diversidad en todas nuestras actividades, promoviendo el diálogo social.
- Colaborar activamente en la promoción y el fortalecimiento de un Estado transparente, moderno y eficiente, que esté presente en todos los lugares del país, donde se incentive la inversión y el empleo formal. Por tanto, se promueve que el Estado cumpla con su función de proveer educación pública, salud, seguridad, justicia y servicios esenciales a todos los peruanos.
- Promover la iniciativa privada en la actividad económica, respetando los derechos de terceros, en el marco de la economía social de mercado y de libre competencia.
- Impulsar los objetivos empresariales considerando el interés general y teniendo en cuenta los principios de equidad, veracidad y transparencia, rechazando cualquier acto de corrupción.
- Estimular la responsabilidad social, a través del respeto a la ley, los principios y fines de la empresa, los consumidores, los competidores, los derechos humanos, la sociedad, la ética, la cultura y el ambiente.
- Fomentar la integridad en todas las órdenes de actuación, tanto en las relaciones con el sector público como entre privados, y liderar siempre con el ejemplo en la promoción del comportamiento ético.

V PRINCIPIOS ESPECÍFICOS

A continuación, se detallan seis principios específicos:

a. PRINCIPIO DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

La corrupción constituye un riesgo al que la Confiep y sus agremiados están expuestos por la naturaleza de su quehacer en el desarrollo de su gestión y la interrelación con funcionarios públicos y empresas privadas, por lo cual ratificamos que todos los actos de corrupción con funcionarios públicos, extorsión y corrupción entre privados están prohibidos, y la Confiep declara tolerancia cero a los mismos.

En tal sentido, la Confiep y sus gremios asumen y declaran un **compromiso general obligatorio** de conducta en relación:

i. Con funcionarios públicos

Se prohíbe cualquier acción u omisión que sea calificada como delito de colusión¹, tráfico de influencias², cohecho³ u otro delito de corrupción de funcionarios públicos que se encuentre tipificado en el Código Penal Peruano. Es decir, la Confiep y sus gremios se encuentran comprometidos a evitar cualquier conducta dirigida a generar una influencia indebida sobre las decisiones de funcionarios públicos para obtener o retener negocios u obtener cualquier ventaja indebida, como:

- Efectuar pagos, regalos, promesas a algún funcionario, para que sus decisiones, acciones y omisiones beneficien indebidamente a un gremio/ empresa o sector particular.

1) La colusión es la concertación del funcionario con otro sujeto para defraudar al Estado. Existen dos modalidades delictivas de colusión reguladas en el artículo 384 del código Penal:

a) Colusión simple: Exige que el comportamiento delictivo sea idóneo para perjudicar patrimonialmente al Estado. Se analiza el propósito de causar un perjuicio real o potencial al erario. La sanción penal oscila de tres a seis años de prisión.
b) Colusión agravada: Se produce cuando hay una defraudación patrimonial al Estado. Esta afectación no se reduce al desembolso de dinero o pérdida de bienes del Estado, sino al no ingreso de patrimonio proyectado, al otorgamiento ilícito de una buena pro o a la firma indebida del contrato. La sanción penal oscila de 6 a 15 años.

2) El delito de tráfico de influencias, tipificado en el artículo 400 del Código Penal, sanciona al que, a cambio de un beneficio, ofrece interceder o influenciar, directa o indirectamente, ante un funcionario que vaya a conocer, esté conociendo o haya conocido un caso judicial o administrativo.

3) El cohecho, conocido también como compraventa de la función pública, es uno de los delitos más comunes que consiste en la entrega de «coimas» o sobornos a funcionarios públicos (nacionales o extranjeros) para obtener un beneficio indebido, como evitar recibir alguna sanción o multas, o agilizar algún proceso ante alguna entidad pública. Estos delitos se encuentran tipificados en los artículos 397 y 397 A y 398 del Código Penal peruano.

- Realizar aportes o contribuciones políticas de cualquier tipo, por lo cual se pueda adquirir algún beneficio a partidos políticos, sus autoridades o candidatos.
- Realizar pagos de facilitación o algún tipo de compensación económica o de cualquier otra índole a/o de funcionarios públicos, o familiares de estos, para la obtención de un beneficio personal, para la institución o para terceros.
- No transparentar los lazos familiares según lo establece la ley peruana para evitar que se generen intereses personales, laborales y económicos.

Los trabajadores, funcionarios, directores, representantes que prestan servicios o actúan en nombre de la Confiep y agremiados deben seguir los lineamientos establecidos para las interacciones con los funcionarios públicos según el marco normativo vigente en la materia, en particular con todas las condiciones y deberes previstos en la ley⁴ y el presente Código. Asimismo, se recomienda que las reuniones con funcionarios públicos se realicen en la institución a la que pertenecen y cuenten, en la medida de lo posible, con la participación plural de los representantes de los gremios asociados o de la Confiep.

ii. Con privados:

De las relaciones comerciales entre privados:

- Promover prácticas comerciales transparentes que se basen en la libre competencia.
- Condenar los actos de corrupción cometidos entre privados que afecten el normal desarrollo de las relaciones comerciales y la competencia leal entre empresas (artículos 241-A y 241-B del Código Penal).
- Mayor desarrollo en el principio de libre competencia.

De los obsequios, atenciones y beneficios a terceros del sector privado:

- En el caso de recibir, se promueve la existencia de un procedimiento de registro de regalos que incluya los siguientes campos: monto o estimación de monto, objeto del beneficio, destinatario y origen del beneficio.

⁴ Ley 28024, Ley que regula la gestión de intereses en el ámbito de la administración pública.

- En caso de dar, los regalos deberán ser registrados en los libros contables de la institución.

De los pagos de viajes, estadías y/o viáticos:

Solo se permite el pago de viajes, estadías y/o viáticos en la medida en que se cumpla con las siguientes condiciones:

- Que la invitación sea a nombre de la institución y esta, a su vez, proponga quién asistirá al evento. O, en su defecto, que la invitación se realice a nombre de una persona en función del cargo y/o especialidad.
- Que la presencia o participación de la persona invitada sea necesaria en una actividad laboral o evento institucional.
- Que el monto de estos gastos se ajuste a lo que se considera razonable según el destino del viaje y sea incluido en los estados financieros de la institución.
- Que se confirme que la entidad donde labora la persona invitada tenga conocimiento del hecho y que la invitación no contravenga sus políticas internas de la institución.
- Que la invitación no incluya a familiares u otros invitados de la persona invitada.

De las donaciones y auspicios:

Los auspicios y donaciones que se otorguen deben ser con fines institucionales o benéficos, considerando que ninguno de estos estará dirigido a partidos políticos o a políticos de forma directa o indirectamente.

Donaciones realizadas por la Confiep y sus gremios

- Toda donación y auspicio debe realizarse según la legislación vigente.
- En ningún caso puede realizarse una donación o un auspicio a un tercero para obtener o retener negocios, u obtener una ventaja comercial para la Confiep, sus autoridades, funcionarios, gremios asociados o sus miembros.

- Las donaciones y auspicios podrán realizarse en favor de personas naturales, jurídicas u organizaciones con fines de apoyo a la colectividad, tras una evaluación de idoneidad del potencial beneficiario.
- En el caso de la Confiep, el oficial de integridad monitoreará y llevará un registro de las donaciones que reciba para detectar cualquier intento de lavado de activos que pudiese presentarse.

Donaciones recibidas por la Confiep y sus agremiados

La Confiep y sus gremios asociados solo recibirán donaciones de contrapartes de comprobada fiabilidad y reconocida transparencia e integridad y deberán ser debidamente registradas en la contabilidad de la institución.

iii. Lineamientos para la elección de miembros del Consejo Directivo

- En concordancia a lo indicado en el artículo 31 del Estatuto de la Confiep, se añade un criterio adicional de inelegibilidad de miembros del Consejo Directivo, el cual prohíbe la participación de personas con condenas por delitos penales, según lo estipula la ley penal del país; se incluye no tener antecedentes penales ni judiciales, y no haber sido condenado o sancionado judicialmente por delito doloso (sentencia firme). Este apartado incluye a los colaboradores eficaces en la comisión de un delito.

Para garantizar la aplicación y cumplimiento de los principios de la Confiep y del Código de Conducta, los directores titulares y alternos de la Confiep deberán:

- Presentar una declaración jurada respecto a la idoneidad para ejercer el cargo de director de la Confiep, la cual se enviará al Comité de Integridad. Esta declaración deberá efectuarse según lo dispuesto en los anexos II-A y II-B, declaración jurada individual y declaración jurada de presidentes de gremios, respectivamente, que forman parte integrante del presente. Estas declaraciones deberán presentarse cada vez que se nombre a un nuevo director por parte de algún gremio.
- En caso de que un gremio proponga algún director que no cumpla con el requisito del numeral 4 de la Declaración Jurada y aun así considere que debe ser acreditado en este cargo, deberá informar por

escrito de este hecho al Comité de Integridad, explicando las razones de la excepción, adjuntando la declaración jurada para el caso específico con la observación del numeral 4. Esta excepción deberá ser evaluada y, de ser el caso, aprobada por este comité para que el director pueda ser acreditado como tal.

iv. Lineamientos para otros representantes y órganos de la Confiep

- En el mismo sentido del lineamiento precedente, el oficial de integridad, los miembros del Comité de Integridad, los que ejerzan funciones gerenciales en la Confiep, los presidentes de los comités de trabajo y cualquier otro que el Comité Ejecutivo estime pertinente deberán suscribir la declaración jurada individual, según lo dispuesto en el anexo II-A del presente Código.

v. Lineamientos para gestión con terceros

- La Confiep promueve entre los terceros de bienes, servicios y gestores de intereses con los que se relaciona un comportamiento íntegro y honesto. Por ello, estos terceros deben reconocer que no han violado ni violarán las políticas y procedimientos de integridad ni ninguna ley anticorrupción aplicable en el marco de los servicios provistos a la Confiep o sus miembros asociados.
- Por tanto, se recomienda:
 - Hacer un análisis de la razonabilidad de los servicios prestados por el tercero y la compensación abonada por los servicios prestados.
 - Evaluar la integridad y trayectoria del tercero con el que se relacione a través de la consulta de fuentes públicas.

b. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

Como parte de su lucha contra la corrupción, la Confiep y sus gremios asociados asumen y declaran un compromiso general de:

- Transparentar los lazos familiares y de negocios en su interior y en sus diversos grupos de interés, para evitar que se generen intereses personales, laborales y económicos.
- Respetar y promover la meritocracia en la contratación o nombramiento de personal.
- Informar cuando las autoridades, funcionarios públicos o empleados de la Confiep y gremios asociados adviertan que se encuentran o podrían encontrarse en una situación de posible conflicto de interés. En este caso, están obligados a reportarlo de manera inmediata.
- Promover que se cuente con un procedimiento de registro de proveedores para evitar conflictos de intereses en la contratación de bienes y servicios.

i. Lineamiento para contratación de exfuncionarios públicos

Si bien la Confiep y/o sus gremios pueden requerir los servicios o asesoría de exfuncionarios públicos, su nominación y elección debe ser supervisada por la autoridad competente dentro del gremio. Por tanto, se exige el cumplimiento de la ley⁵.

Por otro lado, los directores y funcionarios de los gremios no podrán aceptar cargos o nombramientos en el sector público nacional, sin previo consentimiento de su Comité Ejecutivo, Consejo Directivo u otro órgano con cargo a dar cuenta a la máxima autoridad institucional del gremio asociado. De no hacerlo, deberá renunciar de manera inmediata al cargo que tiene en el gremio y comunicarlo a las autoridades competentes para que se tomen las acciones de control pertinentes.

⁵) Ley 31564, Ley de prevención y mitigación del conflicto de interés en el acceso y salida del personal del servicio público, artículo 4, Impedimentos de los sujetos del sector público.

C. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN DEL LAVADO DE ACTIVOS Y EL FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO

El lavado de activos es un delito autónomo conocido también como “lavado o blanqueo de dinero o activos”, “legitimación de capitales o de ganancias ilícitas”, entre otros. Consiste en el proceso de disfrazar u ocultar el origen ilícito del dinero, bienes, efectos o ganancias que provienen de delitos precedentes, usualmente mediante la realización de varias operaciones, por una o más personas naturales o jurídicas, y comprende los actos de conversión, transferencia, ocultamiento, tenencia, transporte de dinero en efectivo o títulos valores de origen ilícito (Decreto Legislativo 1106).

El financiamiento del terrorismo es un delito que consiste en la provisión, aporte o recolección de fondos, recursos financieros o económicos o servicios financieros o servicios conexos para cometer: a) cualquiera de los delitos previstos en el Decreto Ley 25475, b) cualquiera de los actos terroristas definidos en los tratados de los cuales el Perú es parte o c) la realización de los fines o asegurar la existencia de un grupo terrorista o terroristas individuales. Los fondos o recursos, a diferencia del lavado de activos, pueden tener origen lícito o ilícito.

Si bien la Confiep no es sujeto obligado a reportar ante la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF), ha establecido algunos lineamientos de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (SPLAFT), para promover en sus agremiados una conducta de prevención y prohibición absoluta de cualquier actividad que conlleve a la institución y sus asociados a cometer delitos en contra de las normativas de lavado de activos y financiamiento del terrorismo.

La Confiep y sus agremiados asumen y declaran un **compromiso general** y rechazan las acciones, conductas, faltas o situaciones vinculadas de lavado de activos y financiamiento de terrorismo, por lo que deberán:

- Promover la implementación del Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (SPLAFT) según corresponda en la lista de sujetos obligados, para cumplir con la ley⁶ y el Decreto Supremo 020-0217-JUS (Reglamento de la Ley 27693). Para mayor conocimiento, la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (SBS) ha implemen-

⁶ Ley 27693, Ley que crea la Unidad de Inteligencia Financiera-Perú, a través del cual se establece la relación de sujetos obligados y la necesidad de implementar un sistema de prevención de LAFT (SPLAFT).

tado ciertas guías en su portal que deberán ser consultadas por las instituciones que son sujetos obligados.

- Cooperar con autoridades locales o extranjeras en caso de recibir requerimientos de información o documentación en el marco de investigaciones o actuaciones relacionadas con la prevención del lavado de activos o el financiamiento del terrorismo.
- Reportar ante el oficial de cumplimiento o puesto equivalente en la institución cualquier actividad sospechosa vinculada al lavado de activos en cualquiera de sus etapas: colocación, estratificación y diversificación.

La Confiep **fomenta** en sus grupos de interés la participación en las capacitaciones periódicas realizadas por el regulador u otros vinculados a la implementación del Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (SPLATF).

d. PRINCIPIO DE LIBRE COMPETENCIA

Los lineamientos establecidos en este código tienen como objetivo que los funcionarios y agremiados de la Confiep tengan una noción general de las principales estipulaciones en materia de libre competencia aplicables en nuestro país, para que se puedan detectar y minimizar los riesgos de incurrir en cualquier conducta anticompetitiva⁷. Se establece:

- Promover que existan procedimientos de registro de reuniones de los comités o grupos de trabajo (presenciales o virtuales) a realizarse en el gremio y que los objetivos de las reuniones y comités de grupos de trabajo se circunscriban a intereses generales y legítimos de las partes interesadas; a la difusión del conocimiento general del sector; a la discusión e intercambio de información general sobre alguna legislación o de información pública, no confidencial ni sensible; o la realización de actividades de investigación o promoción sectorial, que busquen fomentar la eficiencia y el desempeño competitivo de los sectores.
- Evitar que se utilicen los espacios de agenda común, para que se efectúen coordinaciones y/o acuerdos sobre variables competitivas

⁷ www.sbs.gob.pe/prevencion-de-lavado-activos/Supervisados-UIF/Guias-del-SPLATF

⁸ Texto Único Ordenado de la Ley de Represión de Conductas Anticompetitivas, aprobado mediante Decreto Legislativo 1034 (Decreto Supremo 030-2019-PCM) y sus modificatorias. Así como «Guía de asociaciones gremiales y libre competencia» y «Guía informativa sobre acuerdos anticompetitivos entre empresas en el ámbito laboral», ambas elaboradas por la Comisión de Defensa de la Libre Competencia del Indecopi.

(precios actuales y futuros; listas de clientes actuales o potenciales; zonas de comercialización actuales y proyectadas; condiciones o variables respecto de negociaciones y/o contrataciones de bienes y servicios, como: descuentos, volúmenes, plazos, formas de pago; entre otros), o decisiones y/o recomendaciones que puedan derivar en la comisión de prácticas anticompetitivas.

- Promover el respeto a los lineamientos vinculados al intercambio de información comercial sensible, en el marco de lo establecido en la “Guía de asociaciones gremiales y de libre competencia” y en la “Guía informativa sobre acuerdos anticompetitivos en el ámbito laboral”, elaboradas por la Comisión de Defensa de la Libre Competencia (CLC) del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (Indecopi), en lo que le sea aplicable a cada gremio.
- Solicitar, centralizar y difundir solo información de carácter histórico, público, agregado y con cierto rezago (lo cual dependerá de la industria en particular de que se trate el intercambio de información).
- La solicitud de información a los miembros debe ser de una frecuencia reducida, además debe ser transparente y explicitarse que su entrega es voluntaria.
- Los funcionarios de la Confiep y los representantes de los agremiados deberán pronunciarse ante cualquier riesgo de posible conducta anticompetitiva en el marco de las reuniones realizadas en la Confiep; para su respectiva evaluación a fin de juzgar la idoneidad o legalidad de continuar con la reunión. Si la respuesta no es satisfactoria, deberán denunciar toda situación que pueda constituir una infracción en materia de libre competencia ante el oficial de integridad o equivalente de cada gremio.
- La convocatoria de sesiones debe ser enviada con una agenda que contenga todos los temas a tratar en sesión, los cuales no pueden versar sobre la información comercial sensible indicadas en el presente Código, a través de medios que garanticen la fecha y el contenido del envío. Asimismo, en las sesiones se deben abordar los temas indicados expresamente en la agenda. De manera excepcional, podrán discutirse otros temas distintos, debiéndose dejar constancia en las correspondientes actas. Si en la sesión se trata algún tema que pueda constituir una conducta anticompetitiva, los gremios asociados participantes deben negarse a continuar participando de la misma, solicitando se deje constancia en el acta correspondiente, así como

de la hora de su retiro. El encargado de redactar el acta de la sesión comunica esta circunstancia al oficial de Integridad de la Confiep.

Otros lineamientos en el ámbito gremial:

- Evitar negar de manera injustificada el acceso o permanencia en la asociación a determinados competidores.
- Evitar negar o condicionar injustificadamente la prestación de servicios esenciales a asociados y a no asociados.
- Evitar imponer estándares técnicos que pudiesen tener efectos exclusorios en el mercado.

e. PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA Y DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN

La Confiep es una organización que congrega a un grupo representativo de diversos gremios de empresas privadas, y, por tanto, tiene una participación importante en el desarrollo del país. En tal sentido, considera a la información como un activo valioso para transparentar el cumplimiento de los principios expuestos en el presente Código, por lo que es imprescindible gestionar la seguridad de la información, estableciendo mecanismos para proteger su confidencialidad, disponibilidad e integridad ante amenazas internas o externas, deliberadas o accidentales.

Por tanto, se establecen los siguientes lineamientos de **cumplimiento obligatorio** para la Confiep y sus gremios asociados, en materia de transparencia y acceso a la información:

- Promover la clasificación de la información física y virtual de manera clara y consistente con su finalidad de uso, comunicándose a través de los canales internos de la organización la autorización de su divulgación.
- Promover la creación de un registro de información física y/o virtual interna, accesible a los asociados que la soliciten, que incluya: Estatuto, Código de Conducta, Reglamento para su aplicación, lista de directores y memoria anual, y otros que se consideren relevantes.
- Respetar la confidencialidad o reserva de toda información y documentación que no sea de carácter público a la cual acceden en el ejercicio de sus funciones los funcionarios, directores, trabajadores de la Confiep y gremios asociados.

f. PRINCIPIO DE RESPETO Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS, CONDICIONES DE TRABAJO DECENTE, DIVERSIDAD Y SOSTENIBILIDAD

La Confiep considera el respeto y la promoción por los derechos humanos⁹, la diversidad¹⁰ y las condiciones de trabajo digno¹¹ como aspectos fundamentales del desarrollo sostenible.

1. En ese sentido, la Confiep y sus gremios asociados asumen y declaran un **compromiso general obligatorio** como parte de su conducta empresarial responsable:
 - Cumplir la legislación laboral y de seguridad social.
 - Respetar y promover los derechos humanos, las libertades y la diversidad sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, género, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.
 - Respetar y promover prácticas de trato respetuoso y justo, que valoren la diversidad, y fomenten la igualdad de oportunidades. En esa misma línea, y según la ley¹², promueve la no discriminación salarial entre varones y mujeres.
 - Respetar y promover las condiciones de trabajo decente en el ámbito nacional, tanto en el ámbito gremial como en sus empresas asociadas.

⁹⁾ Las Naciones Unidas definen los derechos humanos como derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Entre los derechos humanos se incluyen el derecho a la vida y a la libertad; a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo, entre otros muchos. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna.

¹⁰⁾ La Declaración Universal de la Unesco sobre la Diversidad Cultural se aprobó por unanimidad en una coyuntura muy singular: acababan de producirse los acontecimientos del 11 de septiembre de 2001. En la declaración se eleva la diversidad cultural a la categoría de «patrimonio común de la humanidad», «tan necesaria para el género humano como la diversidad biológica para los organismos vivos» y se erige su defensa en imperativo ético indisoluble del respeto de la dignidad de la persona. El respeto de la diversidad de las culturas, la tolerancia, el diálogo y la cooperación, en un clima de confianza y de entendimiento mutuos, están entre los mejores garantes de la paz y la seguridad internacionales.

¹¹⁾ El trabajo decente o digno es el trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se realiza sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo (OIT).

¹²⁾ Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, aprobada mediante el Decreto Supremo 002-2018-TR.

- Respetar y promover el cumplimiento de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la Conducta Empresarial Responsable (CER) y el marco legal nacional vigente en materia de empresas y derechos humanos.
 - Promover el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.
Condenar todo tipo de hostigamiento sexual en el ámbito laboral, además de cumplir con la implementación del Sistema de Prevención contra el Hostigamiento Sexual Laboral, según lo establecido en la ley¹³.
 - Respetar y promover la adopción de los estándares de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a la ley¹⁴, brindando un entorno que permita la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.
 - Promover la difusión y sensibilización en la toma de conciencia en torno a los derechos humanos y el desarrollo sostenible, mediante la formulación de un plan de capacitación en estas temáticas de interés nacional.
2. Por otro lado, la Confiep aplica y recomienda en sus gremios asociados y partes interesadas lo siguiente:
- La participación efectiva de los gremios en el análisis y deliberación para la aprobación de normas y políticas públicas en materia de empresas y derechos humanos.
 - La participación en iniciativas y pronunciamientos u otras de similares características sobre proyectos de ley en materia de desarrollo sostenible, derechos humanos e inclusión y diversidad.
 - Impulsar el proceso de debida diligencia basado en la gestión integrada de riesgos e impactos en derechos humanos según el tamaño, alcance, contexto y nivel de riesgo de las actividades de las empresas. Ello para propiciar un entorno en el que se respeten los derechos humanos y se reduzcan los riesgos e impactos de sus actividades.

¹³) Ley que modifica la Ley 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

¹⁴) Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobada mediante Decreto Supremo 018-2021-TR.

VI

ADMINISTRACIÓN FINANCIERA Y CONTROLES INTERNOS

La Confiep ha establecido controles financieros y ha regulado la sistematización de sus procesos contables, de pagos, rendición de gastos y demás controles internos, según lo siguiente:

- Procedimiento de aprobación de disposición de fondos y rendición de gastos: que sean formalizados mediante un sistema de aprobación para realizar los pagos, rendir gastos y solicitar reembolsos, garantizando la doble validación para ciertas disposiciones de fondos especialmente relevantes, o riesgosas, por monto o destino. Estos procesos son esenciales no solo desde un punto de vista administrativo-contable, sino para estandarizar los pasos a seguir como forma de reducir los riesgos de fraude y corrupción.
- Procedimiento para el uso adecuado de caja chica y pagos en efectivo: la caja chica se utilizará únicamente para atender gastos de menor cuantía que no sean previsibles y/o que por razones de urgencia deben ser atendidos de inmediato. Se lleva un registro de caja chica que contiene la fecha, el nombre del responsable, la cantidad inicial, el monto total gastado, el concepto del gasto con sus respectivos comprobantes de pago y el registro de ellos.
- Contar con documentos de respaldo de las contrataciones y pagos a proveedores y recepción de fondos: no se realizan ni se reciben pagos sin la adecuada documentación de respaldo, ni se fijan o conservan activos o fondos no contabilizados o no informados (“extracontables”) con ningún fin.
- Contar con auditoría contable: Contratar los servicios de una auditora contable seria que no tenga conflictos de intereses con la institución para garantizar que no haya ninguna influencia o coerción hacia ellos, y/o de manipulación o falseamiento de la información que se les brinda. Se prohíbe tajantemente la realización de declaraciones falsas o engañosas y el ocultamiento de información relevante a los fines del cumplimiento de sus funciones de auditoría.

La Confiep promueve que sus gremios asociados implementen controles financieros como los mencionados.

VII**DEBIDA DILIGENCIA EN LA CADENA DE VALOR**

Se ha establecido de manera específica los siguientes lineamientos para la Confiep:

- Los proveedores de bienes y servicios son seleccionados cuidadosamente; sobre la base de criterios objetivos, como precios, calidad y desempeño previo, lo que implica que se realice una revisión de sus antecedentes. Los contratos celebrados con ellos incluyen obligaciones (cláusulas contractuales) y pautas de comportamiento que incorporen los principios y normas de actuación que surgen de las políticas dispuestas en este Código de Conducta.
- De la misma manera, los aliados estratégicos que se presentan al Comité Ejecutivo para su contratación, deberán haber sido evaluados en función a los principios del presente Código de Conducta.
- Los funcionarios, directivos o profesionales terceros que representan a la institución en mesas de trabajo, comisiones o proyectos especiales deben cumplir con los mismos criterios de elegibilidad que los funcionarios de la Confiep.
- La Confiep adoptará un rol activo para promover la debida diligencia por parte de sus miembros, a través de acciones de concientización y capacitación, pues esta actitud tiene el potencial de impactar positivamente en las cadenas de valor de los más importantes sectores o industrias de la economía.

La Confiep promueve entre sus gremios asociados no establecer relaciones comerciales con empresas o individuos que no observen y cumplan los lineamientos previstos en este Código, y se recomienda a los miembros asociados implementar, en la medida de lo posible, según la naturaleza de sus proveedores y/o clientes, compromisos similares en las relaciones que mantengan con terceros a lo largo de sus cadenas de valor.

VIII COMITÉ DE INTEGRIDAD, COMITE EJECUTIVO, CONSEJO DIRECTIVO Y OFICIAL DE INTEGRIDAD

1. Comité de Integridad de la Confiep: Está integrado por cinco miembros designados por el Consejo Directivo de acuerdo al siguiente detalle: tres miembros serán designados a propuesta de los gremios asociados que no tengan representación en el Comité Ejecutivo, un miembro del Consejo Consultivo, el cual recaerá en el antepenúltimo presidente de la Confiep, en tanto y en cuanto no integre el Consejo Directivo ni el Comité Ejecutivo, y un miembro que sea un experto externo e independiente a la Confiep, nacional o extranjero, con acreditada idoneidad profesional y moral. El Comité de Integridad elegirá para sí su presidente, quien será responsable de la gestión administrativa del Comité.

El procedimiento para la elección de este comité será aprobado por el Comité Ejecutivo y por el Consejo Directivo, a propuesta del oficial de integridad. Cada vez que se acredite un nuevo Consejo Directivo deberá elegirse un nuevo Comité de Integridad, salvo el primero.

El Comité de Integridad facilitará la cooperación y coordinación entre la Confiep y los diferentes miembros asociados, para asegurar la efectividad de las medidas de integridad, monitorear activamente los riesgos y prevenir, detectar y sancionar transgresiones al Código de Conducta de la Confiep y de sus asociados.

El Comité tendrá, asimismo, las siguientes responsabilidades:

- Realizar las investigaciones y los procedimientos disciplinarios, garantizando los derechos del denunciante y del denunciado y, en su caso proponer la aplicación de las sanciones y otras medidas correctivas que correspondan.
- Proponer incentivos positivos al comportamiento íntegro y el cumplimiento normativo, tanto para los funcionarios y empleados de la Confiep, como para los gremios asociados (por ejemplo, a través de reconocimientos públicos, acreditaciones, premios, u otras medidas de estímulo al cumplimiento).

- Revisar y evaluar periódicamente el plan anual del ejercicio sobre la base de un reporte formulado por el oficial de integridad, en el que se podrá recomendar actualizaciones o reformas sobre las políticas y procedimientos previstos en marco al código y sus políticas relacionadas.

2. Comité Ejecutivo de la Confiep: Es la autoridad que aplicará las sanciones en primera instancia, a propuesta del Comité de Integridad. En caso el Comité Ejecutivo decida apartarse de la recomendación del Comité de Integridad, deberá fundamentar su decisión. En caso de apelación por el individuo o gremio sancionado, esta deberá trasladada al Consejo Directivo, quien resuelve como última instancia.

3. Consejo Directivo de la Confiep: La decisión adoptada por el Comité Ejecutivo puede ser apelada en un plazo de cinco días hábiles de notificada. De ser el caso, el presidente de la Confiep convocará al Consejo Directivo en un plazo máximo de cinco días hábiles de recibida la apelación. La decisión adoptada por el Consejo Directivo tiene carácter definitivo e inapelable.

4. Oficial de Integridad: La mejora continua del programa de integridad corporativa de la Confiep y la coordinación de las acciones de integridad con los miembros asociados se encuentra a cargo del oficial de integridad, quien es propuesto por el Comité de Integridad y aprobado por el Comité Ejecutivo y el Consejo Directivo de la Confiep.

IX CAPACITACIÓN

La Confiep destaca la necesidad de llevar adelante un plan de capacitación y comunicación, a ser desarrollado y actualizado de forma anual, dirigido a las distintas autoridades, empleados y funcionarios de la institución, y a las autoridades y empleados claves de los miembros asociados, en los principios, lineamientos establecidos en el Código de Conducta y en el Programa de Integridad de la Confiep. La capacitación y difusión del programa se realizará de manera permanente.

X

LÍNEA DE INTEGRIDAD Y GARANTÍA DE NO REPRESALIAS

La Confiep deberá contar con un canal de denuncias que recibe el nombre de “línea de integridad”, a través del cual se recibirán denuncias de cualquier violación o potencial violación por parte de empleados, funcionarios y directivos de la Confiep y sus gremios asociados que vayan en contra del presente Código o del Programa de Integridad, que incluye el modelo de prevención.

XI

RÉGIMEN DE SANCIONES Y MEDIDAS CORRECTIVAS

El incumplimiento del Código de Conducta generará la aplicación de sanciones y medidas correctivas por parte de la Confiep.

- **Alcance de la facultad sancionadora:** La autoridad sancionadora de la Confiep recae sobre todas sus autoridades, funcionarios y empleados, así como sobre los gremios asociados. La facultad sancionatoria sobre las empresas asociadas a los gremios y sus empleados es competencia del propio gremio y no de la Confiep. Así, de recibir una denuncia atribuible a una empresa miembro de uno de los gremios asociados a la Confiep, esta será derivada al oficial de cumplimiento y/o integridad o cargo equivalente del gremio al que pertenece la empresa. Por su parte, la Confiep podrá realizar el seguimiento periódico a la adecuación del sistema de integridad del gremio asociado y su propia capacidad de control y prevención, investigación y respuesta sobre los hechos traídos a conocimiento.
- **Autoridades de aplicación:** La autoridad que aplicará las sanciones en primera instancia es el Comité Ejecutivo, a propuesta del Comité de Integridad. Si el Comité Ejecutivo decidiera apartarse de la recomendación del Comité de Integridad, debe fundamentar tal decisión. Al Consejo Directivo se le reserva la decisión en segunda y última instancia en caso de apelación por el sujeto o entidad sancionada.

Los miembros del Comité de Integridad como los del Comité Ejecutivo deberán inhibirse —y, de no hacerlo, pueden ser recusados ante el Consejo Directivo, que evaluará y, de corresponder, decidirá su apartamiento— cuando presenten algún conflicto de interés por casos llevados contra el gremio asociado al cual pertenecen o contra funcionarios o empleados de este gremio. En caso de empate en la votación, se definirá con el voto dirimente del presidente del Comité de Integridad o del Comité Ejecutivo, según corresponda.

- **Determinación de las sanciones:** Cualquier violación al Código de Conducta motivará una investigación para determinar el tipo de sanción, según el procedimiento establecido en el Reglamento para el Cumplimiento del Código de Conducta.

XII EVALUACIÓN Y ACTUALIZACIÓN PERIÓDICA

El Código de Conducta será revisado y actualizado de forma periódica, para lograr su permanente adecuación a las mejores prácticas y estándares de integridad, y su debida adaptación a realidades y riesgos cambiantes.

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	18.12.24	Aprobación primera edición

ANEXO 1

DEFINICIONES

- **Conflicto de intereses:** Situación en la cual las actividades, relaciones o intereses particulares de una persona son incompatibles con los intereses de la institución o el cumplimiento de sus funciones.
- **Corrupción:** Mal uso del poder público o privado para obtener un beneficio indebido vulnerando principios, deberes éticos y normas establecidas, que va siempre en perjuicio de otros, o del bienestar general. La Ley 30424¹⁵ señala los delitos por los que una persona jurídica podrá ser investigada: a) colusión simple y agravada, b) cohecho activo genérico, c) cohecho activo transnacional, d) cohecho activo específico, e) tráfico de influencias, f) lavado de activos, y g) financiamiento al terrorismo.
- **Corrupción entre privados:** El socio, accionista, gerente, director, administrador, representante legal, apoderado, empleado o asesor de una persona jurídica de derecho privado, organización no gubernamental, asociación, fundación, comité, incluidos los entes no inscritos o sociedades irregulares, que directa o indirectamente acepta, reciba o solicita donativo, promesa o cualquier otra ventaja o beneficio indebido de cualquier naturaleza, para sí o para un tercero para realizar u omitir un acto que permita favorecer a otro en la adquisición o comercialización de bienes o mercancías, en la contratación de servicios comerciales o en las relaciones comerciales¹⁶.
- **Debida diligencia:** Proceso que permite evaluar la naturaleza y el alcance de riesgos a fin de que las organizaciones tomen mejores decisiones con relación a sus transacciones, proyectos, actividades, socios de negocio, representantes, trabajadores, proveedores y terceros.
- **Derechos humanos:** Son derechos y libertades inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna por motivos de raza, color, sexo, género e identidad de género, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica o cualquier otra condición social. Entre los derechos humanos, se incluyen el derecho a la vida y a la libertad; a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo, entre otros

¹⁵ Ley 30424, Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas por el delito de cohecho activo transnacional, la que fue modificada, ampliando el alcance de los delitos de corrupción, así como el lavado de activos y financiamiento del terrorismo.

¹⁶ Artículo 241-A del Código Penal.

muchos contenidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna. Por tanto, las empresas deben respetar y promover los derechos humanos. Es decir, abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a sus consecuencias ahí donde sea aplicable.

- **Debida diligencia en derechos humanos:** Es el proceso que permite identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de cómo las empresas y organizaciones privadas abordan impactos sobre los derechos humanos
- **Diversidad:** Se trata de una noción que hace referencia a la diferencia, la variedad, la abundancia de cosas distintas. Uno de los objetivos de las Naciones Unidas es defender la diversidad humana. Por tanto, se deben adoptar mecanismos para reconocer todo tipo de discriminación y tratar de erradicarla.
- **Financiamiento del terrorismo:** Es un delito que consiste en la provisión, aporte o recolección de fondos, recursos financieros o económicos o servicios financieros o servicios conexos para cometer: a) cualquiera de los delitos previstos en el Decreto Ley 25475¹⁷, b) cualquiera de los actos terroristas definidos en los tratados de los cuales el Perú es parte o c) la realización de los fines o asegurar la existencia de un grupo terrorista o terroristas individuales. Los fondos o recursos, a diferencia del lavado de activos, pueden tener origen lícito o ilícito.
- **Funcionario público**
 - Empleado o funcionario de un gobierno, nacional o extranjero (incluyendo departamentales o regionales, provinciales, municipales y locales, organismos independientes y semiindependientes en los cuales el Estado tiene participación, influencia relevante o significativa).
 - Los que desempeñan cargos políticos o de confianza, incluso si emanan de elección popular.
 - 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, incluidas las empresas del Estado o sociedades de economía mixta comprendidas en la actividad empresarial del Estado, y que, en virtud de ello, ejerce funciones en estas entidades u organismos.

¹⁷⁾ Decreto Ley N° 25475, Ley que establece la penalidad para los delitos de terrorismo y los procedimientos para la investigación policial.

- Los administradores y depositarios de caudales embargados o depositados por autoridad competente, aunque pertenezcan a particulares.
 - Los miembros de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional.
 - Los designados, elegidos o proclamados, por autoridad competente, para desempeñar actividades o funciones en nombre o al servicio del Estado o sus entidades.
 - Empleado o funcionario de organizaciones públicas internacionales (por lo general, organizaciones compuestas de Estados miembros, como las Naciones Unidas).
- **Hostigamiento sexual:** El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole, según la Ley 27942.
 - **Lavado de activos:** Es un delito autónomo conocido también como “lavado o blanqueo de dinero o activos”, “legitimación de capitales o de ganancias ilícitas”, entre otros, y consiste en el proceso de disfrazar u ocultar el origen ilícito de dinero, bienes, efectos o ganancias que provienen de delitos precedentes, usualmente mediante la realización de varias operaciones, por una o más personas naturales o jurídicas y comprende los actos de conversión, transferencia, ocultamiento, tenencia, transporte de dinero en efectivo o títulos valores de origen ilícito (Decreto Legislativo 1106).
 - **Libre competencia:** Es la libertad de elección de empresas y consumidores que participan en un mercado regido por la oferta y la demanda. Asimismo, promueve la aparición de múltiples beneficios hacia los consumidores, tales como el acceso a bienes de mejor calidad (y en mayor cantidad), la reducción de sus precios, el fomento de la innovación tecnológica y la aparición de nuevos y variados productos, entre otros.
 - **Operaciones inusuales.** Aquellas cuya cuantía, características y periodicidad no guardan relación con la actividad económica del cliente, salen de los parámetros de normalidad vigente en el mercado o no tienen un fundamento legal evidente.
 - **Operaciones sospechosas:** Son operaciones de naturaleza civil, comercial o financiera que tengan una magnitud o velocidad de rotación inusual o condiciones de complejidad inusitada o injustificada que se presuma pro-

ceden de alguna actividad ilícita, o que, por cualquier motivo, no tengan un fundamento económico o lícito aparente, en base a la información que posea el sujeto obligado a comunicar tales transacciones u operaciones a la autoridad competente, según el literal a) del artículo 11.3 de la Ley 27693 UIF-Perú.

- **Sistema Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (SPLAFT):** El régimen nacional de lucha contra el lavado de activos y financiamiento del terrorismo (LA/FT) está organizado a través de un sistema conformado por tres componentes fundamentales:
 - i. **La prevención**, orientada a proteger a los sectores económicos y financieros del país, de ser utilizados en operaciones de LA/FT y sus delitos conexos o reducir su exposición a ello.
 - ii. **La detección**, orientada a identificar la realización de actos de LA/FT a través de las alertas de operaciones inusuales, el reporte de operaciones sospechosas, los informes de inteligencia financiera de la UIF-Perú y la investigación penal, que incluye el uso de técnicas especiales y medidas de carácter personal y real, a cargo del Ministerio Público, y la participación de la Policía Nacional. En este componente, la UIF-Perú recibe, analiza, trata, evalúa y transmite información para fines investigativos, garantizando el mantenimiento de la confidencialidad de la información y el deber de reserva.
 - iii. **La represión penal**, orientada a probar y sancionar eficazmente en el marco de un juicio y el debido proceso la ocurrencia de hechos de LA/FT, y, así, recuperar los activos ilícitos a través del decomiso.
- **Sujeto obligado:** Entidad pública o persona natural o jurídica obligada a proporcionar información a la UIF-Perú, designada como tal en el artículo de la Ley 29038. Para el sujeto obligado, la Superintendencia de Banca y Seguro y AFP (SBS) ha establecido un Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiero al Terrorismo (SPLAFT), mediante el cual se debe registrar y reportar las operaciones sospechosas según lo establecido por la SBS.
- **Trabajo decente:** Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso y le de seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres¹⁸.

18) www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm

ANEXO II-A

DECLARACIÓN JURADA INDIVIDUAL

Yo, con DNI/ CE
declaro bajo juramento lo siguiente:

1. No tener impedimento alguno ni estar inhabilitado para contratar con personas naturales o jurídicas.
2. Reunir las condiciones exigidas por la ley para realizar actos jurídicos en el Perú.
3. No tener antecedentes penales ni judiciales. Es decir, no haber sido condenado o sancionado judicialmente por delito doloso (sentencia firme).
4. En el caso de haber sido condenado por delito doloso en primera instancia judicial, cuyo proceso aún se encuentre en trámite, se deberá informar al Comité de Integridad de la Confiep para su evaluación.
5. No haber sido colaborador eficaz en la comisión de un delito.
6. No haber sido declarado insolvente o judicialmente en quiebra, o encontrarme en este proceso.
7. No conocer alguna otra denuncia, proceso o situación en mi contra que pueda poner en riesgo la buena reputación de la Confiep.
8. En el caso de que alguna de estas situaciones se presente, asumir el compromiso de informar a la Confiep, de manera inmediata, para la evaluación por el Comité de Integridad.
9. Autorizar a la Confiep, en el caso que se requiera, verificar la vigencia de lo declarado.

Esta declaración no autoriza a la Confiep ni a ninguno de sus órganos de gestión o miembros a que sea revelada.

Lima, de de 20.....

Nombre
DNI/CE

ANEXO II-B**DECLARACIÓN JURADA DE PRESIDENTES DE GREMIOS**

Yo, con DNI o CE
presidente de, declaro haber firmado mi declaración jurada
y haber recibido las de nuestros directores en el Consejo Directivo de la Confiep, respecto
de sus cualidades personales y profesionales que son el fundamento de su idoneidad para
ejercer el cargo y representar al empresariado nacional.

Los señores

....., director titular con DNI/CE
....., director alterno con DNI/CE
....., director titular con DNI/CE
....., director alterno con DNI/CE

Han declarado bajo juramento ante nuestra institución lo siguiente:

1. No tener impedimento alguno ni estar inhabilitado para contratar con personas naturales o jurídicas.
2. Reunir las condiciones exigidas por la ley para realizar actos jurídicos en el Perú.
3. No tener antecedentes penales ni judiciales. Es decir, no haber sido condenado o sancionado judicialmente por delito doloso (sentencia firme).
4. En el caso de haber sido condenado por delito doloso en primera instancia judicial, cuyo proceso aún se encuentre en trámite, se deberá informar al Comité de Integridad de la Confiep para su evaluación.
5. No haber sido colaborador eficaz en la comisión de un delito.
6. No haber sido declarado insolvente o judicialmente en quiebra, o encontrarse en dicho proceso.
7. No conocer alguna otra denuncia, proceso o situación en su contra que pueda poner en riesgo la buena reputación de la Confiep.
8. En el caso de que alguna de estas situaciones se presente en el futuro, asumir el compromiso de informar a la Confiep, de manera inmediata, para la evaluación por el Comité de Integridad.
9. Autorizar a la Confiep, en el caso que se requiera, a verificar la vigencia de lo declarado.

Esta declaración no autoriza a la Confiep ni a ninguno de sus órganos de gestión o miembros a que sea revelada.

Lima, de de 202....

Nombre
DNI/CE

REGLAMENTO PARA EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA



CONFIEP

Aprobado por el Comité Ejecutivo y el
Consejo Directivo de CONFIEP el 18.12.24

CONTENIDO

REGLAMENTO PARA CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA O DEL PACTO DE INTEGRIDAD EMPRESARIAL DE LA CONFEDERACIÓN NACIONAL DE INSTITUCIONES EMPRESARIALES PRIVADAS (CONFIEP)	42
TÍTULO I	42
DISPOSICIONES GENERALES	42
TÍTULO II	43
ÓRGANOS COMPETENTES	43
TÍTULO III	43
LÍNEA DE INTEGRIDAD DE LA CONFIEP	43
TÍTULO IV	46
GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS	46
TÍTULO V	49
PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN	49
TÍTULO VI	53
DE LAS INFRACCIONES	53
TÍTULO VII	54
DE LAS SANCIONES	54
TÍTULO VIII	55
MEDIDAS CONTRA REPRESALIAS E INCENTIVOS A LA DENUNCIA	55
TÍTULO IX	56
SOBRE EL SISTEMA DE INFORMACIÓN Y MONITOREO	56

**REGLAMENTO PARA CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA O
DEL PACTO DE INTEGRIDAD EMPRESARIAL DE LA CONFEDERACIÓN
NACIONAL DE INSTITUCIONES EMPRESARIALES PRIVADAS (CONFIEP)**

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto

El presente Reglamento tiene por objeto establecer los lineamientos para la aplicación del Código de Conducta (en adelante, “Código”).

Los valores éticos son indispensables para el cumplimiento de los fines de la Confiep. Las normas previstas en el Código contribuyen y se fundamentan en los principios rectores previstos en el Estatuto y buscan proveer la buena gobernanza de asuntos como la lucha contra la corrupción, la informalidad, la protección a los derechos laborales, la protección a los derechos del consumidor, el conflicto de intereses, la libre competencia, la transparencia y la confidencialidad de la información, así como la prevención de lavado de activos y el financiamiento del terrorismo. A su vez, la Confiep promueve las buenas prácticas de gobernanza y sostenibilidad corporativa a todo nivel.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

Los gremios asociados, miembros del Consejo Directivo (titulares y alternos), miembros del Consejo Consultivo, trabajadores, practicantes y personal en general que guarden alguna relación con la Confiep y/o que la representen en determinada actuación, tanto a nivel individual como a nivel institucional, están obligados a cumplir y respetar las disposiciones del Estatuto y del Código de Conducta, que incluyen los siguientes principios relacionados con: (a) anticorrupción, (b) conflicto de interés, (c) lavado de activos y financiamiento de terrorismo, (d) libre competencia, (e) respeto y promoción de los derechos humanos, condiciones de trabajo decente, diversidad y sostenibilidad, y (f) transparencia y divulgación de información, así como cualquier otra que se apruebe con posterioridad.

TÍTULO II

ÓRGANOS COMPETENTES

Artículo 3.- Órganos competentes

- a. Oficial de Integridad:** Responsable de la implementación, seguimiento y mejora continua del Programa de Integridad de la Confiep. Colabora con el Comité de Integridad en todo lo que sea requerido en relación con la gestión de denuncias e investigaciones en materia de ética e integridad.
- b. Comité de Integridad:** Órgano instructor conformado por cinco miembros designados por el Consejo Directivo, según el procedimiento establecido en el Título VII del Código. Es responsable de realizar la evaluación de las denuncias en materia de integridad, así como de recomendar al Comité Ejecutivo la aplicación de las sanciones y otras medidas correctivas que correspondan al caso en concreto o, en su defecto, al archivo de la investigación.
- c. Comité Ejecutivo:** Encargado de resolver en primera instancia las situaciones de incumplimiento ético y de integridad que se presenten, a propuesta del Comité de Integridad.
- d. Consejo Directivo:** Encargado de resolver en segunda y definitiva instancia, en caso se presente un recurso de apelación.
- e. Gerencia General:** Actúa como Secretaría Técnica tanto para el Comité de Integridad como para los órganos de primera y segunda instancia.

TÍTULO III

LÍNEA DE INTEGRIDAD DE LA CONFIEP

Artículo 4.- Línea de integridad

Instrumento que sirve para recibir, a través de diversos medios (correo electrónico, página web, atención telefónica, entre otros), denuncias relacionadas en el marco del Código o del Pacto de Integridad Empresarial. Es operada por el oficial de integridad y está a disposición del público en general a través de sus diferentes plataformas las 24 horas del día, los 7 días de la semana, los 365 días al año.

Artículo 5.- Acceso a la línea de integridad

Toda persona puede realizar denuncias, incluso de forma anónima, sobre cualquier aspecto relacionado con el Pacto de Integridad Empresarial y Código, independientemente de si es personal o miembro asociado de la Confiep.

Artículo 6.- Plataformas de la línea de integridad

Las distintas plataformas de la línea de integridad para la formulación de denuncias son:

- a. Buzón de correo electrónico: integridad@confiep.org.pe
- b. Formulario integridad en la página web: www.confiep.org.pe
- c. Dirección postal: Av. Víctor Andrés Belaunde 147, oficina 401, San Isidro, Lima.
- d. Personalmente ante el oficial de integridad en las oficinas de la Confiep.

Artículo 7.- Difusión de la plataforma de la línea de integridad de la Confiep

Para promover el uso de las distintas plataformas de la línea de integridad de la Confiep, estas serán difundidas a través de:

- a. Página web de la Confiep en secciones del sitio web de amplia visibilidad.
- b. Correo electrónico corporativo y demás canales de comunicación digital interna y hacia los miembros de la Confiep.
- c. Afiches, carteles o imágenes con información en espacios de buena visibilidad dentro de la Confiep.
- d. Capacitaciones a los gremios asociados que deberán realizarse al menos una vez al año.
- e. Cualquier otro medio que se considere pertinente para los fines.

Artículo 8.- Obligatoriedad de denuncia

El personal y los miembros asociados a la Confiep tienen la obligación de denunciar ante el oficial de integridad cualquier violación o potencial violación al Código de Conducta o al Pacto de Integridad Empresarial de la cual tengan conocimiento y que evidencie los hechos reportados.

Artículo 9.- Confidencialidad de denuncias

La Confiep asegura que las denuncias serán tratadas con absoluta confidencialidad y preservando la información del denunciante, con la única excepción de enfrentarse a una obligación legal u orden judicial en contrario.

Artículo 10.- Forma de presentar las denuncias

Las denuncias deberán, en lo posible, ser formuladas de forma clara, sencilla y precisa, aportando la mayor cantidad de información sobre el hecho reportado, y precisando los documentos u otras fuentes de información que podrían contener datos adicionales útiles para su análisis e investigación

Las denuncias serán recibidas a través de cualquiera de las plataformas de la línea de integridad de la Confiep.

Artículo 11.- Trato al denunciante

Quienes formulan denuncias serán tratados de forma respetuosa y justa, encontrándose prohibida toda represalia contra quienes formulan denuncias de buena fe, incluida la prohibición de la modificación arbitraria de sus condiciones de trabajo como consecuencia de la denuncia.

Toda modificación en estas condiciones u otro daño o afectación recibida por quien ha formulado una denuncia será considerada, en principio, como una represalia indebida, así como una violación al Código de Conducta, por lo cual sus responsables serán sujetos a los procesos sancionatorios correspondientes.

Artículo 12.- Supuestos de inicio de investigaciones

Las investigaciones pueden iniciarse por una denuncia recibida a través de cualquiera de los canales de la línea de integridad o, en su defecto, si se verificase alguna de las siguientes circunstancias:

- a. Noticias o información pública que hiciera referencia a incumplimientos o violaciones al Código de Conducta o al Pacto de Integridad.
- b. Procedimientos de auditoría interna o externa que detecten indicios de posibles violaciones o incumplimientos.
- c. Denuncias de cualquier índole iniciados por terceros.
- d. Decisiones, informes o actuaciones de autoridades estatales.
- e. Investigaciones administrativas o judiciales en curso.

TÍTULO IV

GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS

Artículo 13.- Primer contacto con un denunciante o potencial denunciante

Al entrar en contacto con una persona que manifiesta interés en formular una denuncia, o que hace referencia a hechos que podrían o deberían ser objeto de denuncia, por cualquiera de los canales de la línea de integridad, el oficial de integridad deberá informar a esta persona acerca:

- Del derecho que le asiste a formular su denuncia bajo confidencialidad, reserva de identidad o anonimato, así como una explicación concisa de las características de cada una estas modalidades¹.
- Del derecho que le asiste a recibir protección contra cualquier tipo de represalia y las reglas previstas a ese fin.
- Del trámite para seguir a partir de la recepción de la denuncia, con indicación de los tiempos de desarrollo estimados y entrega de una copia del procedimiento.
- De las sanciones previstas para el caso en que se compruebe que la denuncia no ha sido de buena fe o ha sido maliciosa.
- Del resultado final de su denuncia, en caso de archivo o apertura de investigación.

Artículo 14.- Recepción de la denuncia

Ante la recepción de una denuncia, se responderá dentro de las 48 horas siguientes, acusando recibo, indicando la fecha y hora de su recepción y los datos necesarios para su seguimiento. En caso de no haberlo hecho antes, se brindará al denunciante toda la información descrita en el artículo 13.

¹⁾ Una denuncia confidencial genera un deber de confidencialidad respecto de los hechos reportados, con la excepción de las personas con intervención en la gestión, investigación y resolución de la denuncia según este procedimiento. La confidencialidad debe ser relevada ante un requerimiento judicial.

Una denuncia bajo reserva de identidad origina un procedimiento por el cual solo el oficial de Integridad conoce la identidad del denunciante, facilitando a este la posibilidad de interactuar de forma personal con el oficial de Integridad, pero reservando su identidad hacia terceras personas. La identidad del denunciante debe ser revelada ante un requerimiento judicial.

Una denuncia anónima impide el conocimiento de la identidad del denunciante, pero no impide el establecimiento de un canal de comunicación, de elección del denunciante, a los efectos de intercambiar información/documentación relacionada con la denuncia o su investigación.

Por último, se solicitará aquella información o documentación adicional que luzca necesaria o útil para el análisis preliminar o la investigación de la denuncia.

Artículo 15.- Registro

Se dejará constancia de la denuncia ingresada en el Registro de Denuncias, a ser creado y administrado por el oficial de integridad. Todas las denuncias recibidas serán numeradas de forma correlativa y serán registradas con indicación:

- a. De la fecha, la hora y el canal de denuncia utilizado.
- b. De los datos personales de quien formuló la denuncia, salvo que haya optado por hacerlo de forma anónima o bajo reserva de identidad, incluidos los datos de contacto para futuras comunicaciones de seguimiento.
- c. En caso la denuncia fuera anónima, se dejará registro de la dirección de correo electrónico designada por el denunciante para mantener contacto, si lo hiciera.
- d. Del tipo de denuncia (consulta o denuncia) y la materia sobre la cual versa.
- e. De las personas identificadas como presuntamente involucradas en los hechos reportados, si han sido identificadas.
- f. De la documentación o demás elementos aportados.

Artículo 16.- Reserva de identidad

- a. Si la denuncia que se formula no es de carácter anónimo:
 - i. Será recibida por el oficial de integridad, quien será el único que conozca la identidad del denunciante, bajo estricta confidencialidad.
 - ii. Se completarán dos formularios de recepción de denuncia: uno con los datos personales del denunciante y otro sin estos datos. El primero será guardado en un lugar únicamente de acceso del oficial de integridad y será tratado como información confidencial. El segundo será numerado con el mismo número que el primero y el añadido “bis”, y se incorporará al sumario iniciado.

- iii. Los datos personales del denunciante solo serán usados para los fines específicos y pertinentes y contarán con su conformidad y solo podrán ser revelados a la autoridad judicial o administrativa, ante su requerimiento, según la Ley 29733, Ley de Datos Personales, y su Reglamento.
- b. Se le deberá informar a quien solicite formular una denuncia bajo identidad reservada que su identidad podrá ser revelada a la autoridad judicial y administrativa en caso de que esta lo solicite.

Artículo 17.- Análisis preliminar

Las denuncias serán analizadas de forma preliminar por el oficial de integridad dentro de los tres días hábiles de recibidas, para canalizarlas según los siguientes criterios:

- a. Las denuncias podrán ser archivadas por el oficial de integridad si de su examen preliminar sea evidente, sin necesidad de mayor investigación, que los hechos narrados (i) carecen manifiestamente de fundamento o verosimilitud; (ii) no constituyen —aun si se los diese por probados— una violación, actual o potencial, al Código o al Pacto de Integridad Empresarial; o (iii) no involucran a personas o entidades alcanzadas por este procedimiento según el artículo 1.
- b. El archivamiento será informado al Comité de Integridad a través de un informe en el cual se indicarán sus fundamentos. El Comité de Integridad podrá, dentro de los tres meses del archivamiento, instruir al oficial de integridad, de forma fundada, la reapertura de la investigación.
- c. El oficial de integridad deberá desestimar y archivar cualquier denuncia por hechos ocurridos más de diez años antes de su recepción.
- d. Si la denuncia no narra un hecho específico a investigar, sino evidencia debilidades en los sistemas de integridad de la Confiep o alguno de sus miembros, el oficial de integridad llevará adelante las averiguaciones correspondientes y formulará recomendaciones al Comité de Integridad para avanzar en la implementación de las medidas necesarias a fin de fortalecer el sistema de integridad de que se trate.

TÍTULO V

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Artículo 18.- Apertura de investigación

El trámite se iniciará con la apertura de una investigación. Se dejará constancia de la fecha de inicio y la persona responsable.

El oficial de integridad es el encargado de iniciar el procedimiento de investigación. En casos excepcionales, por la complejidad técnica del caso, el oficial de integridad podrá contar con la asistencia de un asesor externo.

Artículo 19.- Ausencia de conflicto de intereses

En toda investigación se actuará con objetividad e imparcialidad. Para ello, será necesario que el oficial de integridad verifique ausencia de conflicto de intereses para la investigación de cada denuncia.

Si el oficial de integridad comprueba que existe conflicto de interés, deberá informarlo al Comité de Integridad para que asigne la investigación de la denuncia a un asesor externo. Según el Principio de Gestión de Conflictos de Intereses, toda autoridad o empleado de la Confiep —incluido al oficial de integridad, los asesores externos y los miembros del Comité de Integridad, el Comité Ejecutivo o el Consejo Directivo— que tuviese un conflicto de intereses con relación a una determinada denuncia deberá abstenerse de participar en su tratamiento.

Artículo 20.- De la investigación

El oficial de integridad podrá, durante una investigación, recomendar al Comité de Integridad las acciones o medidas a aplicar, según el marco legal, que considere para preservar pruebas relevantes, asegurar la eficacia de la investigación o prevenir conductas potencialmente dañosas. El Comité de Integridad evaluará la recomendación y, en caso de aprobarla, la presentará al Comité Ejecutivo para su decisión.

Artículo 21.- Acciones durante una investigación

El oficial de integridad podrá realizar las entrevistas que considere necesarias para obtener información o documentación relevante sobre los hechos investigados. La falta de cooperación en el marco de una investigación por parte del personal de la Confiep o por un miembro asociado será considerada una infracción al compromiso de cumplimiento con el Código pasible de sanción.

Artículo 22.- Preservación de la información

El oficial de integridad velará por preservar —y certificar la preservación de— la cadena de custodia de la información y documentación —en papel, electrónica o en el soporte de que se trate— que se recolecte durante la investigación.

Artículo 23.- Elevación de la investigación preliminar

Reunida toda la información y documentación correspondiente a la denuncia, el oficial de integridad elevará el expediente al Comité de Integridad, incluidas sus recomendaciones, para la evaluación de la denuncia por parte de este órgano y la notificación de los cargos, de corresponder.

Artículo 24.- Notificación de los cargos

Recibido el expediente del oficial de integridad, si los hechos involucrasen a personal de la Confiep o a miembros asociados, el Comité de Integridad enviará una notificación escrita de los cargos al presunto infractor, otorgando un plazo máximo de cinco días hábiles para presentar su descargo, prorrogable por única vez por un plazo de dos días hábiles adicionales.

Si los hechos involucrasen a un miembro asociado o a una empresa miembro de un miembro asociado, estos serán expuestos al gremio involucrado, solicitando la presentación de sus descargos por escrito en un plazo máximo de cinco días hábiles. Este plazo podrá ser prorrogado por única vez por dos días hábiles adicionales, a pedido del asociado involucrado.

Si los hechos involucrasen a una empresa miembro de un gremio asociado, se trasladará la denuncia al gremio, para que posteriormente, este informe sobre las medidas tomadas para prevenir, detectar, remediar o sancionar los hechos bajo investigación.

Artículo 25.- Conclusión de la investigación

Recibido el descargo, y hechas las averiguaciones necesarias para verificar sus extremos, que deberán completarse en un plazo máximo de diez días hábiles, prorrogables hasta por cinco días hábiles adicionales en función del tenor y la complejidad de las medidas a llevar adelante, la investigación del Comité de Integridad concluirá con la presentación de un informe final con recomendaciones. Este informe incluirá:

- i. La determinación de los hechos y, en particular, si, por preponderancia de la prueba, se determinó o no la existencia de una violación al Código o al Pacto de Integridad Empresarial. Para este procedimiento, “preponderancia de la prueba” significa que existe una mayor probabilidad de que la persona o entidad investigada incurrió en la violación investigada que de lo contrario.
- ii. En caso de haberse determinado la existencia de una violación, las sanciones disciplinarias que se recomienda aplicar.
- iii. Si se comprobase la existencia de debilidades en el sistema de integridad o el modelo de prevención de la Confiep o alguno de sus miembros asociados, las medidas recomendadas para su fortalecimiento.

El Comité de Integridad podrá apoyarse en el oficial de integridad para la elaboración del informe final con recomendaciones. También, según la complejidad técnica del caso, podrá contar con la asistencia de un asesor externo.

Artículo 26.- Plazo para presentar el informe final con recomendaciones

El Comité de Integridad presentará su informe ante el Comité Ejecutivo en el plazo máximo de un mes de iniciada la investigación. Cuando, por circunstancias especiales vinculadas a la naturaleza compleja o la dimensión de los hechos investigados fuere necesario un plazo adicional, el Comité de Integridad podrá extender la elaboración del informe hasta un máximo de un mes adicional, contados a partir del vencimiento del primer plazo. La extensión será informada al denunciante.

Artículo 27.- Etapa de instrucción

Concluida la investigación, el Comité de Integridad presentará el informe final con recomendaciones al Comité Ejecutivo, mediante el cual recomendará alternativa o conjuntamente, por preponderancia de la prueba y dentro de los 15 días hábiles de recibido el informe con recomendaciones:

- a. la aplicación de sanciones disciplinarias según el Código de Conducta;
- b. la formulación de una denuncia penal ante la presunta existencia de delitos;
- c. la presentación de una demanda u otra acción judicial para la reparación del daño sufrido por la Confiep o sus miembros, reivindicar derechos o recuperar activos de los cuales hubieran sido desposeídos;
- d. informar los hechos identificados a autoridades o entidades estatales de control, o a otros gremios u organizaciones privadas o entidades internacionales;
- e. realizar las medidas o reformas de gobierno corporativo necesarias, a la luz de los hechos identificados, para fortalecer el programa de integridad, o el modelo de prevención de delitos, para evitar hechos análogos a los verificados; o
- f. la desestimación del caso y el archivo de las actuaciones.

Artículo 28.- Primera instancia

El órgano encargado de resolver como primera instancia es el Comité Ejecutivo, a propuesta del informe formulado por el Comité de Integridad. Si el Comité Ejecutivo decidiera apartarse de la recomendación del Comité de Integridad, deberá fundamentar tal decisión.

El Comité Ejecutivo evaluará las recomendaciones del Comité de Integridad y resolverá ejecutarlas o desestimarlas dentro de los 15 días hábiles de recibidas. Luego de su evaluación, el Comité Ejecutivo notificará al presunto infractor a través de la Secretaría Técnica en un plazo máximo de dos días hábiles y se le otorgará el plazo de cinco días hábiles, el cual podrá ampliarse hasta diez días hábiles adicionales a solicitud, para que se apersona y presente sus descargos.

Recibidos los descargos, a través de la Secretaría Técnica, el Comité Ejecutivo citará al denunciado para la realización de un informe oral en un plazo máximo de tres días hábiles para dilucidar las cuestiones controvertidas que requieran ser absueltas.

Realizado el informe oral, el Comité Ejecutivo deberá notificar su decisión final en un plazo máximo de diez días hábiles. La decisión de aplicar sanciones adoptada por el Comité Ejecutivo podrá ser apelada por la persona o entidad sancionada ante el Comité Ejecutivo en un plazo de cinco días hábiles de notificada.

Artículo 29.- Segunda instancia

De presentarse una apelación contra las sanciones dispuestas por el Comité Ejecutivo, el presidente de la Confiep convocará al Consejo Directivo en un plazo máximo de cinco días hábiles de recibida la apelación. Solo participarán los directores que no sean miembros del Comité Ejecutivo.

El Consejo Directivo deberá resolver en un plazo máximo de 15 días hábiles. La decisión adoptada por el Consejo Directivo tiene carácter definitivo e inapelable y será puesta en conocimiento del oficial de integridad.

La decisión del Consejo Directivo será notificada al infractor a través de la Secretaría Técnica en un plazo máximo de dos días hábiles.

Artículo 30.- Respuesta e información al denunciante

El oficial de integridad mantendrá informados a quienes formulen denuncias acerca de los resultados de las investigaciones desarrolladas.

TÍTULO VI

DE LAS INFRACCIONES

Artículo 31.- Constituyen infracciones sancionadas bajo el presente Reglamento:

- a. Incumplir el Estatuto, los reglamentos y las resoluciones de la Asamblea General, del Consejo Directivo y, en general, de los demás órganos de la Confiep según el inciso b) del artículo 15 del Estatuto de la institución.
- b. Incumplir los principios o fines de la Confiep, según el inciso c) del artículo 16 del Estatuto de la Confiep.
- c. Realizar actividades contrarias a los principios, fines y acciones de la Confiep, según el inciso d) del artículo 16 del Estatuto de Confiep.

- d. Incumplir los principios de conducta establecidos en el Pacto de Integridad Empresarial y el Código de Conducta.
- e. No presentar la declaración jurada de idoneidad de los directores acreditados por cada gremio asociado en un plazo máximo de tres días útiles de haber sido designados, ya sea por un medio físico o electrónico, o presentarla con información no veraz.
- f. No contar con Códigos de Conducta o de Ética implementados que establezcan mecanismos de cumplimiento, monitoreo y sanción.
- g. Iniciar cualquier acto de represalia directa o indirecta contra los denunciantes de buena fe que utilizan cualquier canal de denuncia de la Confiep.
- h. No iniciar el debido proceso de la investigación, una vez conocido el caso de inconducta de alguno de los representantes ante la Confiep, tanto a nivel individual o a nivel institucional.
- i. No comunicar o reportar situaciones que vulneren o potencialmente puedan vulnerar el Código de Conducta, el presente Reglamento o el Programa de Integridad de manera general, en un plazo máximo de siete días hábiles de haber conocido el referido incumplimiento.
- j. Presentar información falsa, inexacta o inconsistente con la realidad en el marco del desarrollo de un procedimiento de investigación.

TÍTULO VII

DE LAS SANCIONES

Artículo 32.- Sanciones

Ante la ocurrencia de las infracciones previstas en el artículo 31, las sanciones aplicables son:

- a. Amonestación privada. Es una llamada de atención de manera privada entre la Confiep y el gremio asociado.
- b. Amonestación pública, corrección disciplinaria pública, a través de página web o comunicado, entre otros aplicables, en caso de incumplimiento a la advertencia privada recibida. También podría optarse por este tipo de amonestación, sin contar con una amonestación privada preliminar, según la gravedad del caso a revisión.
- c. Suspensión del gremio, que impedirá el ejercicio de sus derechos como asociado por plazos de 30, 60 o 180 días.

- d. Suspensión del director o representante, que impedirá el ejercicio de sus derechos por plazos de 30, 60 o 180 días.
- e. Separación definitiva del director o representante.
- f. Pérdida de la calidad de asociado, que deberá ejecutarse según el Estatuto.
- g. Mientras dure el procedimiento de investigación, como una medida cautelar, se podrá suspender al presunto infractor, se trate de un miembro asociado o de un director.

TÍTULO VIII

MEDIDAS CONTRA REPRESALIAS E INCENTIVOS A LA DENUNCIA

Artículo 33.- Medidas contra represalias

Para garantizar que no habrá represalias contra quienes formulen denuncias de buena fe, se considerarán las siguientes pautas:

- a. Quienes formulen denuncias serán tratados en todo momento de forma respetuosa y justa.
- b. El oficial de integridad y el Comité de Integridad de la Confiep serán responsables de garantizar que quien haya formulado una denuncia de buena fe no sufra represalias directas o indirectas de ninguna naturaleza, por parte de la Confiep o sus gremios asociados, incluidos el despido, la degradación de su condición o posición jerárquica, la reducción salarial, la evaluación de desempeño por debajo de sus capacidades, los méritos o el desempeño durante el periodo evaluado, la reubicación geográfica, el acoso o la exclusión laboral, o cualquier modificación arbitraria en sus condiciones de trabajo.
- c. Cualquier degradación objetiva en las condiciones de trabajo de quien ha formulado una denuncia, o cualquier daño o afectación producidos a un denunciante será considerado, en principio, como una represalia indebida. El responsable estará sujeto a los procedimientos y sanciones disciplinarias que correspondan.
- d. El oficial de integridad y el Comité de Integridad de la Confiep velarán por priorizar la investigación y respuesta a toda denuncia por represalia de parte del denunciante de buena fe.

TÍTULO IX

SOBRE EL SISTEMA DE INFORMACIÓN Y MONITOREO

Artículo 34.- Declaración jurada de idoneidad

Para garantizar la aplicación y cumplimiento de los principios de la Confiep y del Código de Conducta, los miembros asociados de la Confiep deberán:

Presentar una declaración jurada respecto a la idoneidad para ejercer el cargo de director de la Confiep, la cual se enviará al Comité de Integridad. Esta declaración deberá efectuarse según lo dispuesto en el anexo que integra el presente. Asimismo, deberá presentarse cada vez que se nombre a un nuevo director por parte del gremio.

En caso un gremio proponga algún director que no cumpla con el requisito del numeral 4 de la declaración jurada y aun así considere que debe ser acreditado en este cargo, deberá informar por escrito de este hecho al Comité de Integridad, explicar las razones de la excepción, adjuntar la declaración jurada para el caso específico con la observación del numeral 4. Esta excepción deberá ser evaluada y, de ser el caso, aprobada por el Comité Ejecutivo para que el director pueda ser acreditado como tal.

ANEXO II-A

DECLARACIÓN JURADA INDIVIDUAL

Yo, con DNI/ CE
declaro bajo juramento lo siguiente:

1. No tener impedimento alguno ni estar inhabilitado para contratar con personas naturales o jurídicas.
2. Reunir las condiciones exigidas por la ley para realizar actos jurídicos en el Perú.
3. No tener antecedentes penales ni judiciales. Es decir, no haber sido condenado o sancionado judicialmente por delito doloso (sentencia firme).
4. En el caso de haber sido condenado por delito doloso en primera instancia judicial, cuyo proceso aún se encuentre en trámite, se deberá informar al Comité de Integridad de la Confiep para su evaluación.
5. No haber sido colaborador eficaz en la comisión de un delito.
6. No haber sido declarado insolvente o judicialmente en quiebra, o encontrarme en este proceso.
7. No conocer alguna otra denuncia, proceso o situación en mi contra que pueda poner en riesgo la buena reputación de la Confiep.
8. En el caso de que alguna de estas situaciones se presente, asumir el compromiso de informar a la Confiep, de manera inmediata, para la evaluación por el Comité de Integridad.
9. Autorizar a la Confiep, en el caso que se requiera, verificar la vigencia de lo declarado.

Esta declaración no autoriza a la Confiep ni a ninguno de sus órganos de gestión o miembros a que sea revelada.

Lima, de de 20.....

Nombre
DNI/CE

ANEXO II-B

DECLARACIÓN JURADA DE PRESIDENTES DE GREMIOS

Yo, con DNI o CE
 presidente de, declaro haber firmado mi declaración jurada
 y haber recibido las de nuestros directores en el Consejo Directivo de la Confiep, respecto
 de sus cualidades personales y profesionales que son el fundamento de su idoneidad para
 ejercer el cargo y representar al empresariado nacional.

Los señores

....., director titular con DNI/CE
 , director alterno con DNI/CE
 , director titular con DNI/CE
 , director alterno con DNI/CE

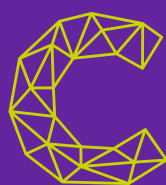
Han declarado bajo juramento ante nuestra institución lo siguiente:

1. No tener impedimento alguno ni estar inhabilitado para contratar con personas naturales o jurídicas.
2. Reunir las condiciones exigidas por la ley para realizar actos jurídicos en el Perú.
3. No tener antecedentes penales ni judiciales. Es decir, no haber sido condenado o sancionado judicialmente por delito doloso (sentencia firme).
4. En el caso de haber sido condenado por delito doloso en primera instancia judicial, cuyo proceso aún se encuentre en trámite, se deberá informar al Comité de Integridad de la Confiep para su evaluación.
5. No haber sido colaborador eficaz en la comisión de un delito.
6. No haber sido declarado insolvente o judicialmente en quiebra, o encontrarse en dicho proceso.
7. No conocer alguna otra denuncia, proceso o situación en su contra que pueda poner en riesgo la buena reputación de la Confiep.
8. En el caso de que alguna de estas situaciones se presente en el futuro, asumir el compromiso de informar a la Confiep, de manera inmediata, para la evaluación por el Comité de Integridad.
9. Autorizar a la Confiep, en el caso que se requiera, a verificar la vigencia de lo declarado.

Esta declaración no autoriza a la Confiep ni a ninguno de sus órganos de gestión o miembros a que sea revelada.

Lima, de de 202....

 Nombre
 DNI/CE



CONFIEP

www.confiep.org.pe