



Código de Ética

A.W. Faber-Castell Peruana S.A.

2024

CÓDIGO DE ÉTICA
A.W. FABER-CASTELL PERUANA S.A.

ÍNDICE

	<u>Pág.</u>
I. Introducción	3
II. Sobre el Código de Ética	3
III. Nuestra Política	4
IV. Principios Rectores	4
V. Toma de Decisiones	13
VI. Comunicaciones y Denuncias	13
VII. Medidas de Supervisión e Incumplimiento	14
ANEXO: Carta Social	15

I. Introducción

A.W. FABER-CASTELL PERUANA S.A. (en adelante Faber-Castell Perú) es una empresa subsidiaria del Grupo Empresarial Faber-Castell de Alemania, dedicada al rubro industrial y manufacturero de artículos y útiles escolares, de oficina y artísticos, establecida en el Perú desde el año 1965, con línea comercial de venta a través de distribuidores y comercialización directa hacia el consumidor final en boutiques (establecimientos físicos) y en la tienda virtual de la marca.

Faber-Castell Perú es conocedora que, de forma contraria a gestiones probas y arregladas a ley, la corrupción, el soborno, el lavado de activos, el financiamiento al terrorismo, entre otros delitos e inconductas, constituyen problemas sociales de alcance mundial, que se desarrollan a todo nivel de las relaciones humanas. Esta situación no solo guarda relación con actos entre altos funcionarios públicos y/o privados, sino que también se vincula con otros agentes, quienes pueden cometer alguno de los actos antes mencionados o ser víctimas de estos.

Por esta razón, Faber-Castell Perú se encuentra comprometida con la implementación de un Modelo de Prevención de Delitos (en adelante MPD), bajo los lineamientos y requerimientos de la Ley N° 30424, Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas, el D.S. N° 002-2019-JUS, sus normas modificatorias, el Código Penal Peruano, y las directrices propias de la organización. Para tal fin, ha designado un Encargado de Prevención, otorgándole la suficiente autonomía y autoridad, así como dotándolo de los recursos adecuados para la ejecución de sus funciones y responsabilidades.

II. Sobre el Código de Ética

Faber-Castell Perú, mediante el presente Código de Ética, plasma los valores, el profesionalismo, la integridad y el compromiso laboral y socioambiental que rigen sus operaciones. Estos preceptos resultan de obligatorio cumplimiento para los accionistas, directores, gerentes, trabajadores y practicantes de la empresa [en adelante, “directivos y trabajadores”], así como para sus clientes, proveedores y terceros [en adelante, “socios de negocio”].

Por lo anterior, el presente documento constituye una guía y contiene los lineamientos de conducta ligados al desenvolvimiento de Faber-Castell Perú, al comportamiento y toma de decisiones que deben observar sus directivos, trabajadores y socios de negocio, al desempeñarse como dependientes de la empresa o al mantener vínculos comerciales y/o civiles con la misma.

En consecuencia, Faber-Castell Perú espera que todas aquellas personas previamente mencionadas actúen con integridad y transparencia, dando cumplimiento a lo dispuesto en el presente Código de Ética, a los lineamientos que integran el MPD de la empresa, y a la normativa vigente.

III. Nuestra Política

La Política implementada por Faber-Castell Perú tiene por objetivo ratificar la tolerancia cero de la organización respecto de todo tipo de actos de corrupción, sean públicos o privados, lavado de activos, financiamiento del terrorismo, otros delitos e inconductas del MPD y, en general, de toda trasgresión a la normativa que resulte aplicable. Para el cumplimiento de dicho objetivo, se han establecido los siguientes lineamientos:

- a. Faber-Castell Perú prohíbe cualquier tipo y modalidad de acto de corrupción pública o privada, lavado de activos, financiamiento del terrorismo, así como de cualquier otro delito o inconducta del MPD.
- b. La prohibición de realizar los actos descritos en el literal a. precedente alcanza a los directivos y trabajadores de Faber-Castell Perú, así como a los socios de negocio de la empresa.
- c. Faber-Castell Perú exhorta a sus directivos, trabajadores y socios de negocio a actuar siempre de forma ética y en cumplimiento las leyes aplicables.
- d. Para prevenir los actos descritos en literal a. precedente, Faber-Castell Perú realiza un proceso de debida diligencia a sus directivos, trabajadores y socios de negocio en determinadas operaciones, proyectos o actividades existentes o planificadas.
- e. Faber-Castell Perú se compromete a establecer, cumplir, mantener y mejorar continuamente un MPD que cumpla con los requisitos de la legislación vigente y los más altos estándares en dicha materia. Para ello, establece y revisa sus objetivos.
- f. Faber-Castell Perú ha designado a un Encargado de Prevención con autoridad e independencia en el ejercicio de sus funciones.
- g. Faber-Castell Perú promueve el reporte, de buena fe y/o sobre la base de una creencia razonable, de presuntos actos listados en el literal a. precedente, así como de cualquier otro ilícito o irregularidad, o sospecha de uno, así como la formulación de inquietudes.
- h. Faber-Castell Perú garantiza que las personas que realicen reportes al Encargado de Prevención directamente o a través de la Línea Ética de Faber-Castell Perú, o se nieguen a participar en lo que consideran un posible acto contrario al MPD, no sufrirán perjuicios ni represalias por ello. Garantiza también la confidencialidad y reserva de la identidad y de la información proporcionada por quien reporta.
- i. El incumplimiento de esta Política acarreará responsabilidad por los daños y perjuicios, directos e indirectos, ocasionados a Faber-Castell Perú, pudiendo llegar a imponerse las medidas disciplinarias y denuncias correspondientes, conforme lo disponen las normas aplicables y/o el Reglamento Interno de Trabajo.

IV. Principios Rectores

Faber-Castell Perú ha establecido principios rectores que rigen el actuar ético y arreglado a derecho de su directivos, trabajadores y de sus socios de negocio. Estos resultan imperativos para mantener vínculos laborales, comerciales y/o civiles con Faber-Castell Perú. Los principios rectores en mención son los siguientes:

1. *Respeto y cumplimiento de la ley, comportamiento responsable y justo.*

Faber-Castell Perú, sus directivos y trabajadores, así como sus socios de negocio se comprometen a cumplir con la legislación, nacional e internacional, que les resulte aplicable. Asimismo, se obligan a cumplir con el presente Código de Ética y demás documentos y lineamientos del MPD de Faber-Castell Perú, comprometiéndose a no propiciar ninguna conducta que pueda dañar la reputación del Grupo Empresarial Faber-Castell a nivel global.

2. *Tolerancia cero a la corrupción y el soborno.*

Un acto de corrupción conlleva dar, ofrecer, prometer algo de valor (dinero, regalo, favor, especie u otro), con el fin de conseguir cualquier ventaja, ya sea financiera, comercial, legal o de cualquier otro tipo, independientemente de si el ofrecimiento o solicitud es para beneficio propio o de un tercero. Los actos de corrupción pueden ser públicos o privados.

Sobre el particular, Faber-Castell Perú no tolera ninguna forma de corrupción o soborno. Un comportamiento ligado a la corrupción, el soborno, o alguna figura análoga, cometido por sus directivos, trabajadores y/o sus socios de negocio constituye un delito que conduce a prácticas de competencia distorsionada, así como a la consecuente pérdida financiera y/o reputacional de Faber-Castell Perú y del Grupo Empresarial Faber-Castell.

Los directivos y trabajadores de Faber-Castell Perú, así como sus socios de negocio tienen proscrito recibir o aceptar un beneficio o la promesa de un beneficio ofrecido por un tercero, por ejemplo: por parte de clientes o proveedores, que buscan principalmente obtener ganancias para su propio beneficio en lugar de actuar en aras del mejor interés para Faber-Castell Perú.

En casos donde un directivo o trabajador no está seguro de si un acto en particular constituye soborno, corrupción o algún otro análogo, como aceptar una invitación para asistir a un evento o una comida de negocios, o aceptar un regalo, etc., debe comunicarse inmediatamente con su jefe o gerente, con el Área Legal o el Encargado de Prevención para recibir asesoramiento sobre el tema.

3. *Interacción con funcionarios públicos y participación en política.*

Faber-Castell Perú respeta el cargo y la autoridad de los funcionarios públicos, sin importar su ámbito de competencia, ni su posición jerárquica en el organigrama estatal; por este motivo, promueve conductas correctas, éticas y arregladas a ley. Este compromiso conlleva obligaciones como: la entrega de información veraz y de documentos fidedignos, dentro de los plazos y bajo las formas establecidas legalmente.

Faber-Castell Perú espera y exige a sus directivos, trabajadores y socios de negocio respeto por los parámetros éticos y legales que rigen la función estatal.

Faber-Castell Perú desarrolla sus operaciones sin intervenir o condicionar su actividad a campañas políticas, partidos políticos, candidatos, y/o cualquier persona, gremio u organización que postule o forme parte del desarrollo político-partidario. En tal sentido, no realiza contribuciones a favor de estos, ya sea de modo directo o indirecto; asimismo, ninguno de sus

directivos, trabajadores o socios de negocio puede efectuar tales aportes en nombre de Faber-Castell Perú.

4. *Prevención de conflictos de intereses.*

Faber-Castell Perú, sus directivos y trabajadores, así como sus socios de negocio están obligados a garantizar que sus decisiones comerciales se tomen y obedezcan, en todo momento, a criterios justos y objetivos.

Frente a situaciones en las que los beneficios particulares (réditos, directa o indirectamente financieros, comerciales o netamente personales) entren en conflicto con los intereses de Faber-Castell Perú, se debe optar por el cumplimiento estricto del deber profesional.

En cualquier caso, los directivos y trabajadores, así como los socios de negocio de Faber-Castell Perú tienen la obligación de comunicar, de forma inmediata, cualquier posible conflicto de intereses a su jefe o gerente, al Área Legal y/o al Encargado de Prevención (en el caso de directivos y trabajadores de Faber-Castell Perú) o al personal con el que mantiene contacto comercial en Faber-Castell Perú (en el caso de socios de negocio).

En los procesos de contratación de personal, Faber-Castell Perú respeta el derecho de sus trabajadores y familiares de laborar en los diversos rubros, empresas y organizaciones que operan nacional e internacionalmente. No obstante, los candidatos deberán declarar si sus familiares trabajan en Faber-Castell Perú; y/o si los candidatos o sus familiares son clientes o proveedores de Faber-Castell Perú; y/o si laboran en empresas de la competencia. Asimismo, deberán precisar si lo hacen para entidades estatales.

Para tal efecto, se entiende por “familiar” al pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad (padre, abuelo, bisabuelo, hijo, nieto, bisnieto, hermano, sobrino, sobrino-nieto, tío, primo hermano) y hasta el segundo grado de afinidad (cónyuge, suegros, yernos, nueras, abuelos políticos, cuñados, hermanastros).

En caso de negociación y/o contratación, laboral o comercial, de “familiares”, es un requerimiento de cumplimiento obligatorio que dicho vínculo no interfiera en la objetividad y transparencia del proceso de selección, debiendo procurarse en todo momento el mejor resultado para Faber-Castell Perú, tutelando su reputación y buen nombre. Los socios de negocio también deberán declarar si ellos o sus familiares trabajan en Faber-Castell Perú, en empresas de la competencia, o si son sus clientes o proveedores; asimismo, deberán precisar si lo hacen para entidades estatales.

5. *Prevención del lavado de activos y del financiamiento al terrorismo.*

El “lavado de dinero” se define como la introducción oculta de activos adquiridos ilegalmente en el ciclo económico lícito. Por su parte, el “financiamiento al terrorismo” es la provisión, aporte o recolección de fondos, cuyo objeto sea cometer el delito de terrorismo, actos de colaboración con este último, el delito de asociación a organizaciones terroristas, la instigación al terrorismo, la obstaculización de la acción de la justicia u otros delitos vinculados, o apoyo -en general- a organizaciones terroristas o sus integrantes, en cualquiera de sus formas.

El lavado de dinero y el financiamiento al terrorismo son ilícitos penales en numerosas jurisdicciones, incluido el Perú.

Por ello, Faber-Castell Perú no tolerará ninguna violación a las leyes que proscriben el lavado de dinero y el financiamiento al terrorismo, comprometiéndose a combatir todas las formas de estos y a no mantener vínculos con personas y/u organizaciones relacionadas con actividades de dicha naturaleza.

6. *Aceptación de regalos, beneficios, dádivas, entre otros.*

Para Faber-Castell Perú la recepción, aceptación o el ofrecimiento de regalos, beneficios, dádivas o similares no justifica tratos diferenciados, ya sea hacia el personal de la empresa o hacia sus socios de negocio.

Por ello y, con la finalidad de evitar y prevenir desviaciones en la conducta de su personal y/o favorecimientos indebidos a socios de negocio, se ha emitido el “Procedimiento de Donaciones, Auspicios, Regalos y Atenciones”, el cual integra el MPD de Faber-Castell Perú, cuyos lineamientos deben ser observados y puestos en ejecución en su integridad por parte de sus directivos, trabajadores y socios de negocios.

La aceptación y recepción de regalos, beneficios u otros no puede influir o determinar la toma de decisiones laborales, comerciales, de gestión, crediticias, financieras, entre otras; y/o en la elección de productos o servicios; y/o en la selección de socios de negocio; y/o en cualquier otra medida o disposición que resulte incompatible con el MPD y los parámetros corporativos de Faber-Castell Perú.

7. *Donaciones.*

Las donaciones entregadas a favor de terceros o recibidas por Faber-Castell Perú se rigen por lo dispuesto por el “Procedimiento de Donaciones, Auspicios, Regalos y Atenciones”, debiendo contar con las aprobaciones que correspondan.

Las personas, naturales o jurídicas, que accedan a un donativo entregado por Faber-Castell Perú o aquellas que pretendan realizar una donación a la empresa, deben afrontar con éxito la validación de debida diligencia establecido por la organización.

8. *Protección Ambiental.*

• ***Protección del medio ambiente y el clima.***

La sostenibilidad está firmemente arraigada en los valores corporativos de Faber-Castell Perú, ya que la protección ambiental y climática es crucial para el Grupo Empresarial y forma parte de su contribución para salvaguardar el futuro ambiental y climático del planeta. En esta línea, Faber-Castell Perú, sus directivos, trabajadores y socios de negocio se comprometen a cumplir con todas las pautas, leyes y regulaciones, nacionales e internacionales, orientadas a la preservación y protección del medio ambiente y el clima. Ello implica que se prioricen materias primas y recursos sostenibles y certificados (tales como PEFC™, FSC® y certificación RSPO); que se establezcan procesos de adquisición, producción, distribución y disposición respetuosos de la naturaleza y el clima; que se realicen evaluaciones de impacto ambiental; que se implementen sistemas de gestión (por ej.: según la norma

ISO 14001 o un sistema equivalente); que se incremente la eficiencia de recursos; entre otros.

Este compromiso se refleja en el trabajo diario de todos los integrantes de Faber-Castell Perú, quienes se encuentran comprometidos con la sostenibilidad y la moderación en el uso de la energía y otros recursos.

Por lo anterior, Faber-Castell Perú requiere a sus socios de negocio el mismo compromiso y cuidado ambiental y climático en el desarrollo de su actividad comercial, industrial, así como en la prestación general de servicios; por ejemplo, a través del establecimiento de procedimientos y sistemas que optimicen, de modo efectivo, el uso de todos los recursos relevantes, tales como: energía, agua y materias primas.

- **Residuos y Emisiones.**

Faber-Castell Perú y sus socios de negocio deben establecer procedimientos y sistemas que garanticen la seguridad del manejo, el transporte, el almacenamiento, el reciclaje, la reutilización y la gestión de materias primas, materiales y residuos. En consecuencia, se comprometen a evitar y/o minimizar los efectos negativos sobre la salud humana y/o el medio ambiente de sus operaciones, a través de la adopción de las medidas apropiadas.

- **Seguridad del proceso.**

Faber-Castell Perú y sus socios de negocio procurarán el uso de sistemas de gestión para administrar su operación y procesos de trabajo, tomando en consideración algún estándar de seguridad globalmente aceptado. Cuando sea necesario, realizarán un análisis de riesgo específico para industrias y tomarán medidas para prevenir la ocurrencia de incidentes, tales como, la fuga de químicos, explosiones, entre otros.

9. **Calidad y seguridad del producto.**

Los consumidores de Faber-Castell Perú confían en la calidad de sus productos y servicios. Por consiguiente, Faber-Castell Perú se asegura y verifica periódicamente que sus productos y servicios observen los requisitos legales aplicables, así como los requerimientos de seguridad y calidad correspondientes. En tal sentido, es imperativo que sus directivos y trabajadores, así como sus socios de negocio ejecuten sus labores y prestaciones a su cargo persiguiendo el cumplimiento de los parámetros y exigencias antes referidos y aquellos que se establecen a continuación:

- **Seguridad del producto.**

Faber-Castell Perú y sus socios de negocio se comprometen a ofrecer productos seguros, según el uso previsto de estos. Los socios de negocio se obligan a proporcionar a Faber-Castell Perú -a simple requerimiento- todo tipo de información relevante, en particular, la composición de los productos (siempre que no se vulneren secretos industriales), su forma de uso (hojas de datos de seguridad, instrucciones de procesamiento y/o instrucciones de montaje/instalación, medidas de seguridad correspondientes), así como la data relativa a la disposición de los mismos, con anterioridad a su entrega/funcionamiento (de corresponder y según indicación de Faber-Castell Perú).

- **Ensayos clínicos y protección animal.**

Faber-Castell Perú y sus socios de negocio se obligan a realizar ensayos y/o pruebas en animales solo cuando resulte estrictamente necesario y de acuerdo con las regulaciones, nacionales e internacionales, aplicables; limitando dichos ensayos o pruebas al mínimo indispensable.

- **Minerales en conflicto.**

Los socios de negocio se asegurarán de no entregar a Faber-Castell Perú productos que contengan metales, minerales base y/o derivados de los mismos, que se originen en áreas de conflicto o de alto riesgo, que financian o apoyan -directa o indirectamente- a grupos armados, o en lugares que no cumplen con las expectativas sociales. El Reglamento de la Unión Europea referido a las obligaciones de debida diligencia en la cadena de suministro, en su versión vigente, resultará aplicable en estos casos.

10. Salarios y beneficios sociales.

Faber-Castell Perú y sus socios de negocio pagarán a sus trabajadores salarios adecuados, que correspondan al menos al salario mínimo local, según lo previsto por la ley y/o los respectivos acuerdos colectivos, así como a cumplir con las disposiciones legales aplicables a la jornada de trabajo, el sobretiempo y a todo tipo de beneficios sociales en vigor. Asimismo, se abstendrán de efectuar deducciones de salarios que no cuenten con un sustento legal. Adicionalmente, promoverán las competencias de sus trabajadores, en todos los niveles, a través de sesiones de capacitación.

11. Sindicatos, Representación de Trabajadores y Mecanismos de Quejas.

Faber-Castell y sus socios de negocio aceptarán y garantizarán el derecho fundamental de sus trabajadores a establecer sindicatos y representaciones, así como a convertirse en miembros de estos, garantizando la implementación de mecanismos de denuncia y queja.

12. Normas laborales y de seguridad y salud en el trabajo.

Faber-Castell Perú promueve la diversidad cultural, la tolerancia, la equidad y la igualdad de oportunidades. Asimismo, Faber-Castell Perú fomenta el trabajo en equipo, basado en la confianza y el profesionalismo, garantizando la libertad de pensamiento y expresión de ideas, siempre en un ambiente de respeto por los demás. Por este motivo, inconductas tales como, pero no limitadas al trabajo forzado¹, infantil², la discriminación³ y el hostigamiento o acoso laboral y sexual⁴, son rechazadas por Faber-Castell

¹ No se tolera ninguna forma de trabajo forzado u obligado. En tal sentido, no se puede utilizar ninguna mano de obra que se haya proporcionado involuntariamente o bajo la amenaza, ello incluye la prestación forzada de horas extra, trabajo en condiciones de servidumbre, en prisión, bajo esclavitud o cautiverio. En consecuencia, Faber-Castell Perú y cada socio de negocio tratarán a sus trabajadores con dignidad y respeto. Las sanciones o medidas disciplinarias solo se pueden imponer de conformidad con las normas y reglamentos nacionales e internacionales aplicables, así como respetando los derechos humanos.

² Se deberán cumplir las regulaciones de la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Convención de Derechos del Niño, por lo que no se deberá emplear personal menor de 16 años. Si la regulación nacional sobre el trabajo infantil prevé criterios más estrictos, prevalecerá esta última.

³ Se debe garantizar la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato, independientemente de la raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social o cualquier otro rasgo distintivo.

⁴ Ningún trabajador de Faber-Castell Perú, ni de sus socios de negocio será sometido a violencia verbal, psicológica, sexual y/o física, coacción o represión similar. La intimidación por parte del empleador se encuentra estrictamente prohibida.

Perú, asumiendo el compromiso de prevenirlas, llevando a cabo procesos de investigación y sanción acordes con las normas que rigen estas y otras materias laborales.

Las empresas que conforman el Grupo Empresarial Faber-Castell han asumido el compromiso de mantener las condiciones laborales y de trabajo recomendadas por la Organización Internacional del Trabajo – OIT. Para tal efecto, se realizan auditorías periódicas para monitorear la adhesión a los estándares sociales establecidos en la Carta Social suscrita con el Sindicato IG-Metall.

Todos y cada uno de los directivos y trabajadores de Faber-Castell Perú, así como sus socios de negocio se comprometen a cumplir la legislación laboral que les resulte aplicable, las disposiciones de la OIT y los lineamientos de la Carta Social de Faber-Castell (Anexa a este Código). Adicionalmente, los directivos y trabajadores de Faber-Castell Perú se encuentran obligados a comunicar cualquier incumplimiento de los dispositivos antes mencionados, informando a su jefe o gerente, al Área Legal o al Encargado de Prevención.

De manera especial, Faber-Castell Perú, sus directivos, trabajadores y socios de negocio se encuentran obligados a cumplir las directivas, leyes y reglamentos que regulan la defensa de la seguridad y la salud ocupacional, asegurando la protección suficiente del personal a su cargo, garantizando un entorno de trabajo seguro, saludable e higiénico. Para el Grupo Empresarial Faber-Castell, estos criterios incluyen, medidas de protección para tratar sustancias peligrosas, medidas de seguridad ocupacional para operar maquinarias, sesiones de capacitación para el personal, provisión de agua potable, entre otros. Además de ello, se deberá promover la mejora continua en el entorno de trabajo.

Toda participación en un acto que comprometa y/o ponga en peligro la seguridad y salud ocupacional no solo debe evitarse, sino que además debe reportarse.

13. Adhesión a la leal y libre competencia.

Los directivos y trabajadores de Faber-Castell Perú, así como sus socios de negocio toman decisiones comerciales basadas en criterios objetivos y apartadas de intereses personales, a fin de evitar cualquier conflicto de intereses. Asimismo, el cumplimiento de las normas es esencial para garantizar una competencia libre y leal; en tal sentido, Faber-Castell Perú y sus socios de negocio se comprometen a no participar en ningún comercio injusto, que comprenda prácticas publicitarias o programas de ventas y distribución engañosos o confusos.

Cualquier tipo de acuerdos con competidores en violación de las normas que persiguen erradicar los monopolios ilegítimos o la participación en cualquier forma de prácticas colusorias, incluidos entre otros, acuerdos sobre precios, condiciones, esquemas de reparto de mercado, asignación de clientes o cualquier otro asunto en materia de competencia irregular, se encuentran estrictamente prohibidos.

El intercambio de información sensible con competidores y otros terceros también está comprendido en las prohibiciones del presente acápite.

Faber-Castell Perú y sus socios de negocio se comprometen a no abusar de su poder y/o posición en el mercado, así como a promover la libre competencia, respetando de este modo la legislación vigente, sea nacional o internacional.

14. Protección de la Propiedad Intelectual.

Todos los directivos y trabajadores de Faber-Castell Perú, así como sus socios de negocio están obligados a proteger la propiedad intelectual de la empresa y de terceros. Esta comprende, en particular, los derechos de autor (por ejemplo, para la protección de softwares), marcas, diseños, patentes, modelos de utilidad, know-how o secretos comerciales como invenciones, composición de productos, fórmulas, así como información confidencial a la que se puedan acceder.

Para Faber-Castell Perú, la propiedad intelectual es un activo importante, que no puede ser utilizado o divulgado a terceros sin consentimiento previo.

15. Utilización ilegal de la propiedad de Faber-Castell Perú.

Faber-Castell Perú tiene una política de tolerancia cero respecto de cualquier tipo de fraude, robo, malversación de fondos, uso indebido de datos, etc., por lo que presentará cargos penales, según corresponda, y cooperará con las autoridades encargadas del proceso de investigación, si así es requerido.

Ninguna información comercial, ni otros activos de Faber-Castell Perú o del Grupo Empresarial Faber-Castell pueden ser mal utilizados por los directivos, trabajadores o socios de negocio, incluso después de la terminación o vencimiento de sus contratos, sean laborales, civiles, societarios, comerciales o de cualquier otra naturaleza legalmente aceptada.

La propiedad de Faber-Castell Perú solo puede ser utilizada para transacciones permitidas o con fines legítimos y nunca con propósitos ilegales.

16. Mantenimiento de libros y registros precisos.

Faber-Castell Perú se compromete a elaborar y redactar todos sus documentos comerciales y registros financieros y contables de manera ordenada, con el debido cuidado y diligencia, de acuerdo con las normas de contabilidad y financieras, nacionales e internacionales, que le resulten aplicables.

Los trabajadores y proveedores a quienes se les confíe dichas tareas deben asegurar y garantizar que todo registro de datos y otros documentos, asientos y/o matrículas se encuentren completos, actualizados, sean veraces y compatibles con la operación de la empresa y la normativa vigente.

Asimismo, los socios de negocio de Faber-Castell Perú se obligan a ejecutar un estricto control contable y financiero en sus propios negocios, manteniendo libros y registros que respondan a la verdad y que cumplan estrictamente los mandatos legales pertinentes.

17. Cumplimiento del control de aduanas y comercio exterior.

Faber-Castell Perú está comprometida con el estricto cumplimiento de las regulaciones aduaneras y de comercio exterior que le resulten aplicables, debiendo asegurar la correcta implementación de estas.

A la fecha, Faber-Castell Perú cuenta con la certificación de “Operador Económico Autorizado”; motivo por el cual mantiene implementados diversos procedimientos y controles en su operatividad. Estos últimos, así como las disposiciones vigentes mencionadas en el párrafo precedente resultan de obligatorio cumplimiento no solo para Faber-Castell Perú, sino también para sus socios de negocio.

18. Protección de Datos Personales; Seguridad de datos e información confidencial.

Faber-Castell Perú y sus socios de negocio se comprometen a cumplir con los más altos estándares, así como con la legislación vigente relativa a la protección de datos personales. Además, se debe procurar que los datos personales se procesen solo en casos estrictamente necesarios. Los derechos de acceso, de rectificación, así como las prerrogativas de oposición y cancelación -de corresponder- respecto del procesamiento y eliminación de datos, deben ser cumplidos.

Los datos confidenciales pertenecientes a trabajadores y socios de negocio de Faber-Castell Perú son estrictamente reservados y seguros. La empresa garantiza la confidencialidad de estos.

Asimismo, los directivos y trabajadores de Faber-Castell Perú y sus socios de negocio se comprometen a cumplir las regulaciones relativas a la seguridad informática. Asimismo, deben mantener estricta confidencialidad respecto de cualquier información reservada relacionada con el Grupo Empresarial Faber-Castell. Este deber se mantendrá incluso después de terminado el vínculo laboral, contractual o comercial con Faber-Castell Perú.

19. Representación y Comunicaciones.

La imagen y reputación de Faber-Castell Perú y del Grupo Empresarial Faber-Castell se valoran y tutelan responsablemente.

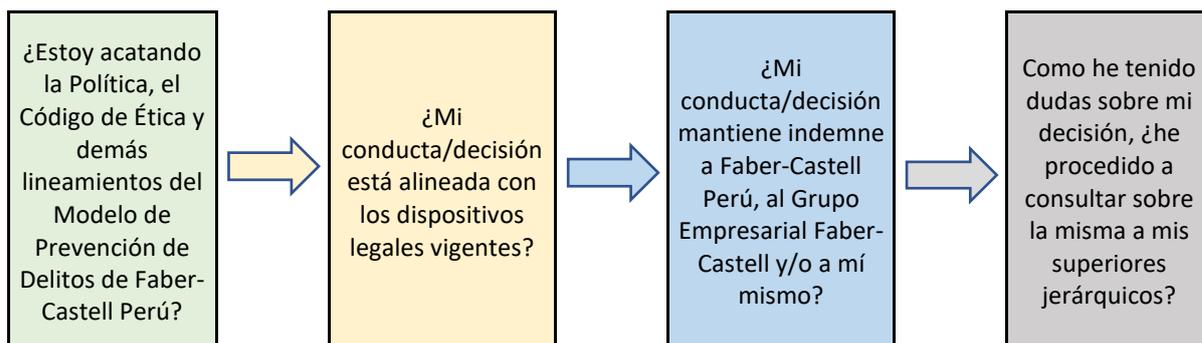
Debido a que el ejercicio de las funciones asignadas a los dependientes de Faber-Castell Perú y ciertos socios de negocio puede ser entendida como la realización de actos en nombre de la empresa, los directivos, trabajadores y socios de negocio deben conducirse siempre de forma proba y profesional, más aún en circunstancias en las que se les pueda atribuir algún tipo de actuación en nombre de Faber-Castell Perú.

En cualquier caso, la empresa efectuará monitoreos constantes para evaluar el desempeño del personal de Faber-Castell Perú y de sus socios de negocio.

Para salvaguardar la reputación de Faber-Castell Perú, todos los pronunciamientos públicos, comunicados, entrevistas y cualquier otro análogo a medios de comunicación, así como a entidades públicas y privadas ajenos a la empresa, deben canalizarse a través del Área de Relaciones Públicas.

V. Toma de Decisiones

Si bien el presente Código establece los lineamientos a seguir por los accionistas, directores, directivos, trabajadores, practicantes y socios de negocio de Faber-Castell Perú, a efecto que su conducta no contravenga los parámetros éticos, corporativos y legales que rigen su vínculo con la empresa, pueden presentarse situaciones no contempladas, o algunas otras que generen dudas respecto de sus repercusiones o consecuencias. En tales supuestos, es recomendable seguir el siguiente flujo de preguntas para determinar si un acto resultará beneficioso o no para Faber-Castell Perú e incluso para la persona ejecutante:



En caso de respuesta negativa a alguna de las interrogantes precedentes, la recomendación es no proseguir con la conducta o toma de decisión. Si aun así, las dudas o consultas persisten, pueden ser trasladadas al jefe o gerente, al Área Legal, al Encargado de Prevención (en el caso de directivos y trabajadores de Faber-Castell Perú) o al personal con el que mantiene contacto comercial en Faber-Castell Perú (en el caso de socios de negocios).

VI. Comunicaciones y Denuncias

Los directivos y trabajadores, así como los socios de negocio de Faber-Castell Perú están llamados a ser supervisores constantes del respeto y la observancia del presente Código de Ética y del MPD en su conjunto. En tal sentido, deben reportar todo acto sospechoso vinculado con temas de soborno, corrupción, lavado de activos, financiamiento al terrorismo, otros delitos e inconductas y, en general, cualquier irregularidad que constituya una inobservancia o desviación del MPD.

Toda consulta y denuncia podrá ser canalizada a través de los siguientes medios:

1. Encargado de Prevención - A.W. Faber-Castell Peruana S.A.:

Melissa Zerpa - Jefa del Área Legal
 Av. La Molina 161, Ate, Lima - Perú
 Teléfono: +51 612-1900 - Anexo 1218
 E-Mail: melissa.zerpa@faber-castell.com.pe

2. Canal Interno de Consultas y Reportes:

E-Mail: cumplimiento.pe10@faber-castell.com.pe

3. Canal Externo de Reportes: BDO



Línea gratuita

0800 00626 / Fijo: (511) 622 3103



Plataforma Web

<https://www5.bdolineaetica.com/fabercastellperuana>



Correo Electrónico

lineaetica@bdo.com.pe



Reunión con especialista BDO

Av. Antonio Miro Quesada N° 425

Piso 10 Oficina 1005 - Magdalena del Mar

Reunión remota vía Microsoft Teams

Faber-Castell Perú garantiza la confidencialidad de la información y datos ofrecidos al presentar una consulta o denuncia, la misma que podrá ser planteada o interpuesta incluso de forma anónima. Asimismo, asegura la ausencia de represalias en contra de las personas que formulen una consulta, denuncia o que informen sobre cualquier irregularidad.

VII. Medidas de Supervisión e Incumplimiento

Faber-Castell espera que sus directivos, trabajadores y socios de negocio cumplan con el presente Código de Ética. Al iniciar o renovar una relación laboral, contractual o comercial con Faber-Castell Perú, declararán el conocimiento y obligación de cumplimiento de las disposiciones contenidas en este Código.

Faber-Castell Perú se reserva el derecho de supervisar el cumplimiento de los requerimientos contenidos en este Código de Ética, ya sea por sí misma, o a través de terceros independientes, en el marco de auditorías, o mediante la acreditación de certificaciones oficiales.

Una violación de los lineamientos estipulados en este Código de Ética puede poner en riesgo la relación con Faber-Castell Perú e incluso dar lugar a su terminación. En caso de denuncia, Faber-Castell Perú efectuará la investigación del caso concreto y, de detectarse el incumplimiento de lo establecido en el presente Código de Ética, en los lineamientos que conforman el MPD, y/o en la legislación vigente, aplicará las sanciones, penalidades y/o medidas correspondientes.

Además de lo anterior, Faber-Castell Perú podrá iniciar acciones laborales, administrativas, civiles, penales, o las que resulten pertinentes, en contra de quienes vulneren el presente Código de Ética y/o los lineamientos y/o la normativa que forman parte y/o sustentan su MPD.

SOCIAL CHARTA / SOZIALCHARTA / CARTA SOCIAL

1

Employment is voluntary and can be chosen freely

Forced labour or compulsory labour must not be practiced (ILO Convention Nr. 29 and 105). No employees must be forced to furnish a “deposit” or to hand in his/her identity papers with their employer.

Freiwillige Beschäftigung

Es darf keine Zwangs- oder Pflichtarbeit geben (ILO-Übereinkommen Nr. 29 und 105). Arbeitnehmer/innen dürfen nicht gezwungen werden, eine „Kaution“ zu hinterlegen oder Identitätspapiere beim Arbeitgeber abzugeben.

O emprego é voluntário e escolhido livremente

O trabalho forçado ou compulsório não pode ser praticado (Convenção da OIT, n^{os} 29 e 105). Nenhum trabalhador deve ser forçado a fornecer um “depósito” ou a entregar seus documentos de identidade aos seus empregadores.

El empleo es voluntario y se puede elegir libremente

El trabajo forzoso o el trabajo obligatorio no deben practicarse (Convenio de la OIT, No. 29 y 105). Ningún empleado debe ser obligado a proporcionar un “depósito” ni a entregar sus documentos de identidad a su empleador.

2

No discrimination in employment

Equal opportunities and equal treatment regardless of the ethnic origin, color, gender, religion, political opinion, nationality, social background or any other special characteristics shall be provided. All employees shall receive the same pay for an activity ranking on the same level. Physical abuse, threats of physical abuses, unusual punishments or disciplinary measures, sexual or other forms of harassment and intimidations by the employer are strictly prohibited.

Keine Diskriminierung bei der Beschäftigung

Chancengleichheit und Gleichbehandlung wird gewährleistet, ungeachtet der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion, der politischen Meinung, der Nationalität, der sozialen Herkunft oder anderer Unterscheidungsmerkmale (ILOÜbereinkommen Nr. 100 und 111). Alle Arbeitnehmer erhalten gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Körperliche Misshandlung, Androhungen von körperlicher Misshandlung, unübliche Strafen oder Disziplinarmaßnahmen, sexuelle und andere Belästigungen sowie Einschüchterungen durch den Arbeitgeber sind streng verboten.

Não deve haver discriminação no emprego

Devem ser oferecidos oportunidades e tratamentos iguais, independente de etnia, cor, gênero, religião, opinião política, nacionalidade, origem de ordem social ou qualquer outra característica especial (Convenção da OIT, n^{os} 100 e 111). Todos os trabalhadores devem receber o mesmo pagamento por atividades de mesmo nível. Abuso físico, ameaças de abusos físicos, punições não usuais, assédio sexual ou outra forma de assédio e intimidações por parte do empregador são estritamente proibidos.

Sin discriminación en el empleo

Se proporcionará la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato independientemente del origen étnico, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social o cualquier otra característica especial (Convenio de la OIT, No. 100 y 111). Todos los empleados recibirán el mismo salario por una clasificación de actividad en el mismo nivel. El abuso físico, las amenazas de abusos físicos, los castigos inusuales o las medidas disciplinarias, el acoso sexual y otras formas de hostigamiento e intimidación por parte del empleador están estrictamente prohibidos.

3

No Child Labour

Child labour must not be practiced. Only employees aged over 15, or over the age of compulsory education, may be employed. Children under 18 years are not permitted to execute a job that might endanger their health, safety or moral principles because of its nature or the conditions under which it is performed.

Keine Kinderarbeit

Es darf nicht auf Kinderarbeit zurückgegriffen werden. Es werden nur Arbeitnehmer/innen eingestellt, die älter als 15 Jahre sind oder das Pflichtschulalter überschritten haben (ILO-Übereinkommen Nr. 138). Kinder unter 18 Jahren dürfen keine Arbeiten ausführen, die auf Grund ihrer Natur oder den Umständen, unter denen diese ausgeführt werden, der Gesundheit, Sicherheit oder Moral der Kinder schaden (ILO-Übereinkommen Nr. 182).

Trabalho infantil é proibido

O trabalho infantil não deve ser praticado. Apenas trabalhadores maiores de 15 anos, ou acima da idade escolar compulsória, podem ser empregados (Convenção da OIT, nº 138). Não é permitido às crianças menores de 18 anos executar um trabalho que possa colocar em risco sua saúde, segurança ou princípios morais (Convenção da OIT, nº 182), devido à sua natureza ou condições sob as quais é realizado.

Sin trabajo infantil

El trabajo infantil no debe practicarse. Solo pueden emplearse empleados mayores de 15 años o mayores de edad. Los niños menores de 18 años no pueden realizar un trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o principios morales debido a su naturaleza o las condiciones bajo las cuales se realiza.

4

Respect for the right to freedom of association and free collective bargaining

The right of all employees to form and join trade unions shall be recognized. Employees' representatives must not be discriminated against and must be granted access to all the work places as required for exercising their duties as trade union representatives. The employers shall have a positive attitude towards the activities of the trade unions and be open to their employees being organized in a trade union.

Achtung der Vereinigungsfreiheit und des Rechtes auf Tarifverhandlungen

Das Recht aller Arbeitnehmer/innen, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten, wird anerkannt (ILO-Übereinkommen Nr. 87 und 98). Arbeitnehmervertreter/innen dürfen nicht diskriminiert werden und haben Zugang zu allen Arbeitsplätzen, wie dies die Ausübung ihrer Vertretungsfunktion erfordert (ILO-Übereinkommen Nr. 135 und Empfehlung 143). Die Arbeitgeber sollen eine positive Haltung gegenüber der Arbeit der Gewerkschaften einnehmen und deren Aktivitäten hinsichtlich einer gewerkschaftlichen Organisation der Beschäftigten gegenüber offen sein.

Respeito da livre escolha de associação e da livre negociação do acordo coletivo

Deve ser reconhecido, para todos os trabalhadores, o seu direito de fundar e filiar-se aos sindicatos (Convenção da OIT, nºs 87 e 98). Os representantes dos trabalhadores não podem sofrer discriminação e devem ter livre acesso a todos os locais de trabalho necessários para exercer suas obrigações como representantes dos sindicatos (Convenção da OIT, nº 135 e Recomendação 143). Os empregadores devem ter uma atitude positiva em relação às atividades dos sindicatos e estar abertos aos seus trabalhadores estarem organizados em um sindicato.

Respeto del derecho a la libertad de asociación y libre negociación colectiva

Se reconocerá el derecho de todos los empleados a formar sindicatos y afiliarse a ellos (Convenio de la OIT, No. 87 y 98). Los representantes de los empleados no deben ser discriminados y se les debe permitir el acceso a todos los lugares de trabajo según lo requerido para ejercer sus funciones como representantes sindicales (Convenio de la OIT, No. 135 y

Recomendación 98). Los empleadores deben tener una actitud positiva hacia las actividades de los sindicatos y estar abiertos a la organización de sus empleados en un sindicato.

5

Decent wages

Wages and benefits for a standard working week must at least meet the legal standards or the minimum standards valid for the industry. Wage deductions without the express consent of the employees concerned are not permitted, except when they are founded by national laws. All employees shall be handed out written, understandable information on their wages in their own language before taking up work and they shall receive a detailed breakdown of their wage upon every payment.

Angemessene Löhne

Löhne und andere Leistungen für eine normale Arbeitswoche müssen mindestens den gesetzlichen oder den für die Industrie geltenden Mindeststandards entsprechen. Lohnabzüge ohne die ausdrückliche Erlaubnis der betreffenden Arbeitnehmer/innen sind nicht gestattet, außer wenn diese durch nationale Gesetze begründet sind. Alle Arbeitnehmer/innen erhalten in ihrer Sprache schriftliche und verständliche Informationen über ihren Lohn vor Arbeitsaufnahme und eine schriftliche Aufschlüsselung ihres Lohns bei jeder Auszahlung.

Salários justos

Salários e benefícios referentes a uma semana padrão de trabalho devem ser condizentes, no mínimo, às medidas legais ou aos padrões mínimos válidos para a indústria. Não são permitidas deduções salariais sem o consentimento expresso dos respectivos empregados, exceto quando eles estiverem embasados em leis nacionais. Devem ser fornecidas, a todos os trabalhadores, informações por escrito, de fácil entendimento e no seu próprio idioma sobre seus salários, antes de eles assumirem o trabalho e devem receber uma análise detalhada de seu salário em todos os pagamentos.

Salarios dignos

Los salarios y beneficios para una semana laboral estándar deben al menos cumplir con los estándares legales o los estándares mínimos válidos para la industria. Las deducciones salariales sin el consentimiento expreso de los empleados afectados no están permitidas, excepto cuando estén fundadas por leyes nacionales. Todos los empleados recibirán información escrita y comprensible sobre sus salarios en su propio idioma antes de comenzar a trabajar y recibirán un desglose detallado de su salario en cada pago.

6

No excessive working hours

The working time is to be defined in line with the valid laws or national collective bargaining agreements for every trade. All employers must be granted at least one day off per week for their own recreation.

Keine überlangen Arbeitszeiten

Die Arbeitszeit ist im Einklang mit den geltenden Gesetzen oder nationalen Tarifverträgen für jede Branche festzulegen. Alle Arbeitnehmer sollen mindestens einen Tag pro Woche Ruhezeit haben.

Horas de trabalho sem excesso

A jornada de trabalho deve ser definida alinhada às leis vigentes ou às definições do acordo coletivo para cada ramo. Todos os trabalhadores devem ter a garantia de pelo menos um dia livre por semana para seu próprio lazer.

Sin horas laborales excesivas

El tiempo de trabajo debe definirse de acuerdo con las leyes vigentes o los acuerdos nacionales de negociación colectiva para cada comercio. Todos los empleadores deben recibir al menos un día libre por semana para su propia recreación.

7

Safety at work and decent working conditions

A safe and hygienic working environment shall be guaranteed and implemented by an in-house work protection organization („Health and Safety Committee“). Optimum health and safety measures are supported in consideration of the current state of knowledge of the industry and of any given specific dangers.

Arbeitssicherheit und anständige Arbeitsbedingungen

Eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung wird gewährleistet und durch eine betriebliche Arbeitsschutzorganisation („Health and Safety Committee“) realisiert. Optimale Gesundheits- und Sicherheitspraktiken werden unter Berücksichtigung des aktuellen Wissenstandes der Industriebranche und etwaiger spezifischer Gefahren gefördert.

Segurança e condições adequadas no trabalho

Um ambiente de trabalho seguro e higiênico deve ser garantido e implementado por uma organização interna de proteção ao trabalho (“Comitê de Saúde e Segurança”). Medidas que garantam um excelente nível de saúde e segurança aos colaboradores são defendidas em virtude do atual nível de conhecimento do processo de produção e de possíveis perigos por ele gerados.

Seguridad y condiciones adecuadas en el trabajo

Un ambiente de trabajo seguro e higiênico debe ser garantizado e implementado por una organización interna de protección laboral (“Comité de Salud y Seguridad”). Se respaldan medidas óptimas de salud y seguridad teniendo en cuenta el estado actual del conocimiento de la industria y de cualquier peligro específico.

8

Conditions of employment are defined

The obligations of the employer towards the employees regarding the national labour laws and the regulations on social protection based on a regular employment relationship are observed. The employment relationship is to be fixed in a written agreement.

Beschäftigungsbedingungen werden festgelegt

Die Verpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber Arbeitnehmer/innen hinsichtlich der nationalen Arbeitsgesetzgebung und der Regelungen zum sozialen Schutz auf der Grundlage eines regulären Beschäftigungsverhältnisses werden eingehalten. Das Beschäftigungsverhältnis soll in einer schriftlichen Vereinbarung festgehalten werden.

As condições de emprego devem ser estabelecidas

São cumpridas as obrigações do empregador em relação aos trabalhadores no que diz respeito às Leis Trabalhistas nacionais e aos regulamentos de proteção social baseados em uma relação trabalhista normal. As relações trabalhistas devem ser fixadas em um acordo escrito.

Las condiciones de empleo deben establecerse

Se cumplen las obligaciones del empleador en relación a los trabajadores en lo que se refiere a las Leyes Laborales nacionales y a los reglamentos de protección social basados en una relación laboral normal. Las relaciones laborales deben fijarse en un acuerdo escrito.

Contractors, subcontractors and suppliers

It is the objective of Faber-Castell to only co-operate with contractors, sub-contractors and suppliers who themselves recognize and implement the standards and recommendations. When drawing up a contract with a supplier, Faber-Castell shall include a self-assessment made up by the supplier in the supplier rating. In addition, the responsible staff of the purchasing department shall undergo further advanced training in this respect. On a long-term basis, it is our intention to also apply our internal, multistage monitoring procedure to the suppliers.

Vertragsnehmer, Subunternehmer und Zulieferer

Faber-Castell strebt an, nur mit Vertragsnehmern, Subunternehmern und Zulieferern zusammenzuarbeiten, die die oben aufgeführten Standards und Empfehlungen (Ziffer 2) anerkennen und selbst umsetzen. Bei Vertragsgestaltungen mit Zulieferern wird Faber-Castell eine Selbstauskunft der Zulieferer in die Lieferantenbewertung aufnehmen. Darüber hinaus

werden die Einkaufsverantwortlichen entsprechend qualifiziert. Langfristig besteht die Absicht, das interne, mehrstufige Monitoringverfahren auch auf die Zulieferer zu übertragen.

Contratados, subcontratados e fornecedores

A Faber-Castell tem por objetivo somente trabalhar com empresas contratadas, subcontratadas e fornecedores que, por si, reconheçam e implantem as normas e recomendações. Ao firmar um contrato com um fornecedor, a Faber-Castell incluirá uma autoavaliação preenchida pelo fornecedor em sua classificação. Além disso, o pessoal responsável do departamento de compras deve passar por um treinamento avançado a este respeito. Em longo prazo, é nossa intenção aplicar, também, nosso procedimento interno de monitoramento em vários estágios aos fornecedores.

Contratistas, subcontratistas y proveedores

El objetivo de Faber-Castell es cooperar solo con contratistas, subcontratistas y proveedores que reconocen e implementan las normas y recomendaciones. Al elaborar un contrato con un proveedor, Faber-Castell incluirá una autoevaluación compilada por el proveedor en la calificación del proveedor. Además, el personal responsable del departamento de compras deberá someterse a una formación avanzada adicional a este respecto. A largo plazo, es nuestra intención aplicar también nuestro procedimiento interno de monitoreo de múltiples etapas a los proveedores.