

 <p>CEAR LATINOAMERICANO Centro de Arbitraje Latinoamericano e Investigaciones Jurídicas</p>	<h1>CÓDIGO DE ÉTICA</h1>	CÓDIGO:	M-03
		VERSIÓN:	02
		FECHA:	04/02/2025

CÓDIGO DE ÉTICA DE CEAR LATINOAMERICANO

Versión	Emisión	Creado por:	Revisado por:	Aprobado por:
01	06.09.23	Ronald Pisfil	Jimmy Pisfil	Verónica Sandoval
FIRMA:		 Abg. Ronald Pisfil Chafloque Jefe de Administración Finanzas y Recursos Humanos	 DR. JIMMY PISFIL CHAFLOQUE ALTA DIRECCIÓN CEAR LATINOAMERICANO	 Lic. Verónica Sandoval Larrain Organo de Gobierno
CONTROL DE CAMBIOS				
Ver 01: Se apertura el Código de Ética del CEAR LATINOAMERICANO				

	<h1>CÓDIGO DE ÉTICA</h1>	CÓDIGO:	M-03
		VERSIÓN:	02
		FECHA:	04/02/2025

I. INTRODUCCIÓN

Nuestro Código de Ética ofrece información sobre los estándares de integridad y comportamiento que deben seguir todos los colaboradores del CEAR LATINOAMERICANO. Cada uno de nuestros colaboradores es responsable del cumplimiento de los términos del Código, junto con las normas y procedimientos de la empresa.

Cada colaborador del Centro ostenta una posición de respeto y confianza, y representa a la empresa en su continua relación con otros colaboradores, participantes, las partes, proveedores, entes públicos y/o privados y público en general.

CEAR LATINOAMERICANO espera que cada uno de sus colaboradores mantenga los más altos estándares de ética en el desarrollo de las operaciones y que se realce al buen nombre de la empresa mediante el cumplimiento honesto, cabal y responsable de sus obligaciones.

El cumplimiento de lo dispuesto en el Código de Ética es una de las condiciones para mantener el empleo en la empresa, y por tanto el incumplimiento de cualquiera de sus disposiciones dará lugar a acciones disciplinarias, medidas correctivas o preventivas.

Somos responsables de nuestra ética y conducta dentro, así como fuera de la empresa. Por consiguiente, nadie debe cometer actos que falten a la honradez, que sean destructivos o ilegales, incluso si es requerido por un superior u otro colaborador, ni animar o incentivar a que otros actúen de manera deshonesto, desleal o perjudicial.

A cada colaborador del CEAR LATINOAMERICANO se le pone a disposición una copia electrónica de este Código de Ética, como consta en cargo escrito, esto implica su conocimiento y el compromiso de cumplir cabalmente con sus disposiciones durante el ejercicio de funciones.

1. OBJETIVO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

El Código de Ética tiene como objetivo establecer los lineamientos que normen, regulen y sancionen las conductas de todo el personal del CEAR LATINOAMERICANO, entendiéndose como tal al gerente, accionistas, consejeros y a todos los colaboradores en general.

2. ALCANCE DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Las disposiciones del Código de Ética se aplican a todos los colaboradores del CEAR LATINOAMERICANO.

Estas disposiciones son de cumplimiento obligatorio y deben ser observadas en el desarrollo de las actividades de la empresa. Todo colaborador debe tomar en cuenta que incluso cuando actúa a título personal sus actividades pueden perjudicar a la empresa y, por tanto, debe evitar comportamientos contrarios a lo dispuesto en el código de ética cuando realiza actividades en las operaciones como parte de la prestación de servicios.

Cada año se efectuará la revisión del Código de Ética con el fin de asegurar su vigencia y comprensión.

	<h1>CÓDIGO DE ÉTICA</h1>	CÓDIGO:	M-03
		VERSIÓN:	02
		FECHA:	04/02/2025

II. COMPROMISO EN NUESTRO LUGAR DE TRABAJO

1. LOS COLABORADORES

En el CEAR LATINOAMERICANO, el gerente, accionistas, consejeros y demás colaboradores administrativos conforman un equipo de trabajo integrado y consagrado a “colaborar” para lograr la visión, misión, estrategias, metas y objetivos de la organización, por lo tanto, el término “colaboradores” identifica a la totalidad del personal de la empresa.

Reconocer los valores primordiales de los colaboradores del Centro es muy importante para la cultura organizacional, y para asegurar que el cumplimiento de objetivos garantice el progreso personal y profesional al interior de la empresa. Estamos convencidos de que los colaboradores son el principal activo de CEAR LATINOAMERICANO.

2. COMPROMETIDOS CON LOS VALORES Y LA CULTURA DEL CEAR LATINOAMERICANO

La participación de una persona como miembro del Centro implica la aceptación de los valores y la cultura de la organización y sus principios rectores.

Esta aceptación no solo exige el compromiso de quien se integra al Centro, sino que lo compromete a la práctica y ejercicio continuo de los valores al interior de la empresa.

Los valores que personifican al Centro como organización identifican también a sus integrantes como miembros regidos por los mismos principios.

Los colaboradores del CEAR LATINOAMERICANO se destacan por ser gente honesta, íntegra y trabajadora que pone en práctica los valores y desarrolla las competencias designadas por el Centro.

Trabajamos con pasión en nuestras responsabilidades, no laboramos para cumplir una jornada de trabajo. El CEAR LATINOAMERICANO espera de sus colaboradores: ideas, trabajo en equipo, entusiasmo y mucha energía para realizar su mejor esfuerzo.

El CEAR LATINOAMERICANO trabaja siempre enfocado en el crecimiento personal de los colaboradores, brindando la formación necesaria para que desarrollen mejor su trabajo.

La comunicación de los colaboradores con sus líderes inmediatos debe ser frecuente, constante y horizontal, de haber inquietudes y/o sugerencias de cómo hacer mejor las cosas, los colaboradores deben comunicarlo. En el CEAR LATINOAMERICANO necesitamos estar comunicados para estar alineados y aportar mejoras para alcanzar los objetivos personales y de la empresa.

	<h1>CÓDIGO DE ÉTICA</h1>	CÓDIGO:	M-03
		VERSIÓN:	02
		FECHA:	04/02/2025

3. VALORES DEL CEAR LATINOAMERICANO

- **Eficiencia:** Capacidad de realizar y cumplir adecuadamente las funciones encomendadas.
- **Transparencia:** Significa honestidad y cumplimiento de la ley, responsabilidad valerosa, desempeño confiable.
- **Excelencia:** Referencia de maximizar la eficiencia de la empresa, el servicio de calidad y la buena imagen a proyectar.
- **Perfección:** Referencia al servicio dedicado, cuidadoso en cada caso de controversia.
- **Honestidad:** Se refiere a los principios de verdad y justicia relacionados a la integridad moral para el buen desarrollo de un proceso.

4. NUESTROS LÍDERES

Los líderes son los responsables de conducir el proceso de gestión de las personas de manera ética y respetuosa, asumiendo su responsabilidad por la aplicación de políticas, lineamientos, estatutos, procesos y herramientas colocados a disposición por la empresa y el área de Recursos Humanos. La identificación de los colaboradores con los retos y desafíos de la empresa es proporcional a la atención de sus necesidades y aspiraciones.

El líder debe contar con competencias para el cargo con la finalidad de hacer coincidir las aspiraciones y desafíos, con el efecto de lograr una mayor identificación de los colaboradores con la cultura y los objetivos del Centro.

Algunas de las principales responsabilidades de los líderes:

- Formar equipos de alto desempeño.
- Definir metas desafiantes.
- Actuar de canal de comunicación para los requerimientos de su equipo.
- Evaluar el trabajo de sus equipos, reconocer el buen desempeño y corregir los desvíos.
- Promover el desarrollo de sus colaboradores.
- Servir de modelo de conducta y forma de proceder.
- Cumplir y asegurar que sus equipos de trabajo entiendan y cumplan con el Código de Ética, las políticas y los procedimientos.
- Asegurarse de no tomar represalias contra los colaboradores que presenten sus denuncias de buena fe.

CEAR LATINOAMERICANO, promueve y fomenta el buen clima laboral. Para ello los líderes tienen la responsabilidad en los diversos roles que les toca asumir, de ejercer un correcto liderazgo, así como generar, mantener y mejorar el buen clima laboral en los equipos de trabajo que tienen a cargo. Asimismo, los líderes deben fomentar y generar compromisos y sentido de pertenencia con la organización, su cultura, sus valores y los objetivos de negocio, creando un ambiente íntegro.

Los líderes son los responsables por la calidad de la comunicación frente a sus equipos de

	<h1>CÓDIGO DE ÉTICA</h1>	CÓDIGO:	M-03
		VERSIÓN:	02
		FECHA:	04/02/2025

trabajo y, como tal, deben ser conscientes de la importancia de ese proceso para el desarrollo del negocio y la motivación de los colaboradores. Nuestros líderes deben hacer de la comunicación una prioridad.

5. NORMAS DE COMPORTAMIENTO DEL CEAR LATINOAMERICANO

Discriminación, hostigamiento y acoso

CEAR LATINOAMERICANO respeta la dignidad de cada colaborador, su privacidad y sus derechos personales. Tiene el compromiso de mantener un ambiente de trabajo donde no haya discriminación, hostigamiento ni acoso. Por lo tanto, no permite la discriminación entre colaboradores por razones de origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad u orientación sexual, ni acepta conductas de acoso verbal o físico por el motivo que sea. Los colaboradores que sientan que su ambiente de trabajo no cumple con los valores y principios mencionados pueden plantear sus preocupaciones al área de Recursos Humanos.

CEAR LATINOAMERICANO contrata y promociona a sus colaboradores de acuerdo con sus capacidades profesionales. Los colaboradores no deben involucrarse ni apoyar la discriminación en la contratación de personas, en su retribución, promoción, retiro o jubilación, basados en sus características personales, sexo, edad, origen racial, religión, discapacidad, orientación sexual o afiliación política.

Si un colaborador no se siente cómodo para abordar el tema de manera directa puede exponer su caso a través de los mecanismos de denuncia que se detallan en el capítulo IV de este Código de Ética. Las denuncias serán investigadas de manera objetiva, sin represalias contra la persona que reporte el caso.

Algunas conductas que se deben seguir son:

- No realizar ni tolerar comentarios sobre el origen, raza, sexo, religión, aspecto físico, discapacidad, orientación o preferencia sexual, origen étnico o sociocultural de las personas.
- No realizar ni tolerar expresiones verbales o gráficas acerca de asuntos sexuales, ni tampoco participar o tener actitudes ofensivas de índole sexual o sexista.
- No hacer propuestas de contenido sentimental o sexuales a un compañero o compañera u otro colaborador con quien se esté en contacto durante las actividades de trabajo.

Sanciones

Los actos de Discriminación, hostigamiento y acoso constituyen faltas de conducta que darán lugar a actuaciones para la aplicación de medidas disciplinarias que pueden incluir la rescisión del contrato u otra medida apropiada, de conformidad con los reglamentos, las normas, las políticas y procedimientos de CEAR LATINOAMERICANO.

	<h1>CÓDIGO DE ÉTICA</h1>	CÓDIGO:	M-03
		VERSIÓN:	02
		FECHA:	04/02/2025

Uso de drogas e ingesta de alcohol

CEAR LATINOAMERICANO se compromete a mantener un ambiente laboral libre de drogas y alcohol. Por tanto, está prohibido el consumo, posesión, distribución o venta de drogas ilegales y alcohol dentro de las instalaciones y vehículos de la empresa o de traslado del personal. Los colaboradores están igualmente prohibidos de realizar actividades laborales bajo los efectos de drogas o alcohol.

CEAR LATINOAMERICANO permitirá el consumo de alcohol solamente como parte de eventos protocolares organizados por la compañía, expresamente señalados por la Gerencia General y/o Alta Dirección.

Para el cumplimiento de esta norma, al amparo del inciso e) del artículo 61º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, CEAR LATINOAMERICANO se reserva el derecho de exigir un análisis de detección de drogas a las personas que solicitan empleo, a los colaboradores que laboran en la empresa de forma inopinada, así como a los que ponen en riesgo su seguridad y la de los demás o incluso la viabilidad de un proyecto.

Algunas de las conductas exigidas son:

- No introducir drogas ilegales ni alcohol a las instalaciones del CEAR LATINOAMERICANO, ni consumirlos.
- No ingresar a trabajar bajo los efectos de drogas o alcohol ni realizar actividades laborales en estas condiciones.
- No abordar un vehículo de la empresa bajo los efectos de drogas o alcohol, ni a un vehículo que conducido por alguien que esté bajo sus efectos.
- Todo hecho de esta naturaleza debe ser reportado al líder inmediato, a recursos humanos y al gerente general.

Confidencialidad de la información

Los colaboradores del CEAR LATINOAMERICANO están obligados a respetar el secreto profesional y garantizar la adecuada preservación de la documentación e información que la empresa califique como reservada. El uso indebido de información confidencial constituye una violación de las disposiciones, los valores y la política de la compañía. La información debe mantenerse segura y limitar su acceso a aquellos que la necesiten para hacer su trabajo, puede incluir información que los clientes o socios de CEAR LATINOAMERICANO le puedan haber confiado.

CEAR LATINOAMERICANO respeta los derechos de propiedad intelectual, entre la información confidencial se encuentran:

- Los procesos o procedimientos operativos utilizados en CEAR LATINOAMERICANO.
- La información que integra los resultados económicos y financieros del CEAR LATINOAMERICANO.

	<h1>CÓDIGO DE ÉTICA</h1>	CÓDIGO:	M-03
		VERSIÓN:	02
		FECHA:	04/02/2025

- La información confidencial acerca de la organización, que incluye las remuneraciones de otros colaboradores del CEAR LATINOAMERICANO.
- Cada colaborador es responsable de la información que surja del ordenador, computador, tablet, laptop, celular o similar asignada para el desempeño de sus labores; por lo tanto, debe asegurarse de tener una contraseña y no divulgarla.

Cada colaborador es responsable de proteger la información contenida en los dispositivos asignados para el desarrollo de sus labores (ordenadores, laptops, tablets, teléfonos móviles u otros), debiendo garantizar el uso de contraseñas seguras y evitar su divulgación.

Medidas disciplinarias en caso de incumplimiento

El incumplimiento de estas disposiciones será considerado una falta grave y podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, que pueden incluir:

- Amonestación escrita.
- Suspensión temporal de funciones.
- Terminación del vínculo laboral o contractual.
- Denuncia ante las autoridades competentes, en caso de configurarse una infracción penal.

Asimismo, CEAR LATINOAMERICANO podrá iniciar las acciones legales correspondientes para exigir la reparación de los daños y perjuicios ocasionados por el uso indebido, pérdida, alteración, difusión o revelación no autorizada de información confidencial.

Fondos y propiedades de la empresa

Todos los colaboradores de CEAR LATINOAMERICANO, son responsables de proteger los bienes de la compañía contra pérdidas, sustracciones y uso no autorizado. Entre los bienes de la empresa se encuentran el dinero, equipos, el hardware, software, internet, así como los materiales en desuso y equipos obsoletos.

Los sistemas electrónicos de intercambio de información de CEAR LATINOAMERICANO deben ser utilizados solo para fines de la organización. El uso de los recursos computacionales como internet está permitido solamente para el trabajo que cada colaborador realiza en favor de la empresa. Es por ello que CEAR LATINOAMERICANO se reserva el derecho de revisar los documentos y archivos enviados, recibidos almacenados en los sistemas electrónicos de intercambio de información. El uso indebido de estos será sancionado drásticamente, teniendo en cuenta que cada comunicación emitida desde el dominio de CEAR LATINOAMERICANO puede ser considerada una opinión de la empresa.

Cuando los colaboradores concluyan su relación de empleo o asociación con CEAR LATINOAMERICANO, deben entregar los medios de acceso a la información de la empresa, así como las copias y todo aquello de su propiedad: computadoras portátiles, teléfonos celulares y cualquier otro medio de acceso a la información.

	<h1>CÓDIGO DE ÉTICA</h1>	CÓDIGO:	M-03
		VERSIÓN:	02
		FECHA:	04/02/2025

Los correos recibidos y enviados son confidenciales, por lo tanto, está prohibido almacenarlos fuera del servidor del CEAR LATINOAMERICANO o retransmitirlos a una red externa a la empresa por cualquier medio, de hacerlo constituye falta grave con los efectos de responsabilidad civil contractual o extra contractual, así como de acciones legales que generen por la acción dolosa cometida.

Actividades comerciales personales

En el CEAR LATINOAMERICANO, considero que durante el horario de trabajo no es apropiado realizar actividades comerciales personales, tales como la venta de cosméticos, artículos de uso personal, alimentos, videos, suscripciones, etc., puesto que ocupa tiempo que debe ser dedicado al trabajo y disminuye la productividad.

Algunas de las conductas que debemos mantener son:

- Abstenerse de ofrecer o vender cualquier bien o servicio a los compañeros o a terceros durante el horario de trabajo.
- Evitar comprar durante el horario de trabajo bienes o servicios ofrecidos por compañeros o terceros.

Investigaciones

Todo colaborador debe cooperar con las investigaciones internas y externas autorizadas, incluidas las que se refieren a cuestiones de conducta o queja por discriminación o acoso. Nunca se debe retener, alterar ni omitir información relevante relacionada a una investigación.

Se espera que cada colaborador mantenga y proteja la confidencialidad de una investigación. Las declaraciones falsas o engañosas formuladas a los auditores, investigadores y oficial de cumplimiento pueden ser motivo de la terminación inmediata de la relación laboral y provocar sanciones severas, por ser consideradas un delito.

Conflictos de interés

Los colaboradores deben evitar relaciones de negocios, financieras o familiares que pudieran ponerlo en situación de generar conflictos entre sus intereses particulares y los de la empresa y en caso de que así suceda, deberán informar inmediatamente al Oficial de Cumplimiento del Centro. Ninguno de los colaboradores del Centro debe actuar de intermediario o mandatario de terceros en las relaciones con las empresas del grupo, ni tener actividades profesionales fuera de la empresa que puedan significar conflicto de intereses o que interfieran con su desempeño.

Siempre que sea posible, los colaboradores deben evitar cualquier conflicto de interés; y cuando se produzca o un colaborador se encuentre frente a una situación que puede involucrar un conflicto de interés que comprometa su integridad (como favorecer a un

	<h1>CÓDIGO DE ÉTICA</h1>	CÓDIGO:	M-03
		VERSIÓN:	02
		FECHA:	04/02/2025

conocido, un familiar o recibir un aliciente), debe comunicarlo a su superior inmediato y al Oficial de Cumplimiento, a fin de resolver la situación de forma transparente.

Robo o Fraude

CEAR LATINOAMERICANO no tolera el comportamiento deshonesto, por ello cualquier colaborador que conozca de algún robo, fraude u otra acción deshonesto contra el patrimonio de la empresa deberá comunicarlo de manera inmediata al Oficial de Cumplimiento y a su líder inmediato. De no comunicarlo se convierte en cómplice del delito.

Sanciones

Los Conflictos de intereses, robo o fraude constituyen faltas de conducta que darán lugar a actuaciones para la aplicación de medidas disciplinarias que pueden incluir la rescisión del contrato u otra medida apropiada, de conformidad con los reglamentos, las normas, las políticas y procedimientos de CEAR LATINOAMERICANO.

III. OTROS COMPROMISOS

1. COMPROMISO CON EL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

CEAR LATINOAMERICANO ha desarrollado e implementado un Sistema Integrado de Gestión basado en las normas ISO 9001:2015 Sistema de Gestión de Calidad, ISO 37001:2016 Sistema de Gestión Antisoborno y ISO/IEC 27001:2022 Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, loz cuales están orientado a aumentar la satisfacción del cliente, a trabajar bajo condiciones y comportamientos éticos, buscando la eficiencia y eficacia de nuestras operaciones y velar por el cumplimiento de la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información. Por tanto, todos los colaboradores de CEAR LATINOAMERICANO deben estar comprometidos con:

- Implementar y cumplir adecuadamente los procedimientos operativos del Sistema Integrado de Gestión en todos los niveles de la organización.
- Mantener el Sistema Integrado de Gestión actualizado, velando por su vigencia y la aplicación de mecanismos de mejora continua que contribuyan a lograr los objetivos de la organización

La gerencia general se hace responsable por la protección de los mecanismos que permitan la actualización, mejora y difusión de los procedimientos; a la vez que cada miembro del equipo del CEAR LATINOAMERICANO es responsable de mantenerse informado sobre estos documentos y solicitar el apoyo requerido para el mejor cumplimiento de los procedimientos del Sistema Integrado de Gestión.

IV. CÓMO REPORTAR LOS INCUMPLIMIENTOS AL CÓDIGO DE ÉTICA

Si un colaborador sospecha, observa o conoce sobre un comportamiento ilegal o contrario a lo dispuesto por este Código de Ética, debe reportarlo a su líder inmediato y/o Recursos Humanos.

DOCUMENTO CONTROLADO: Este documento no puede ser reproducido sin autorización del Responsable SGC

	<h1>CÓDIGO DE ÉTICA</h1>	CÓDIGO:	M-03
		VERSIÓN:	02
		FECHA:	04/02/2025

Si no estuviera disponible o el colaborador no se sintiera cómodo de hablar sobre el tema, puede contactar al correo: denuncias@cearlatioamericano.pe, al cual solo tiene acceso el Oficial de Cumplimiento.

Las consultas, dudas y reportes de incumplimiento serán tratadas con absoluta reserva, salvaguardando la integridad del colaborador y evitando represalia contra el colaborador que de buena fe hubiera divulgado a la compañía una conducta ilegal o no ética.

Es una violación a este Código de Ética no reportar un incumplimiento o la sospecha de un quebrantamiento al Código de Ética.

V. POLÍTICAS

CEAR LATINOAMERICANO cuenta con políticas, las cuales demuestran el compromiso de cumplir con las normas a las que ha decidido adherirse, así como normas de convivencia y respeto hacia los colaboradores y partes interesadas, a continuación, se mencionan las políticas:

1 POLÍTICAS ANTISOBORNO

Las políticas Antisoborno se encuentran en los siguientes documentos:

- Política del Sistema de Gestión Antisoborno (PO-02)
- Política de Protección a los Colaboradores (PO-03)
- Política de Regalos, Atenciones y Cortesías O Cualquier Gratificación (PO-04)

5.2 POLÍTICAS DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Las políticas de Seguridad de la Información se encuentran en los siguientes documentos:

- Política de Seguridad de la Información (PO-05)
- Política del Sistema de Seguridad de la información en Recursos Humanos (PO-07)
- Política de Uso de Información Confidencial (PO-10)
- Política de Gestión de Incidentes (PO-11)
- Política de Gestión de Accesos (PO-13)
- Política de Seguridad Física (PO-15)
- Política de Licenciamiento, Disposición y Gestión de Softwares no Autorizados (PO-18)
- Política de Privacidad de Datos (PO-19)
- Política de Controles Criptográficos (PO-20)
- Política de Seguridad de la Información en la Gestión de Proyectos (PO-21)
- Política de Gestión en las Configuraciones (PO-23)

	<h1>CÓDIGO DE ÉTICA</h1>	CÓDIGO:	M-03
		VERSIÓN:	02
		FECHA:	04/02/2025

VI. GESTIÓN DE INCUMPLIMIENTOS Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

1. Sistema de gestión disciplinaria y medidas correctivas

Toda infracción al presente Código de Ética será evaluada conforme a la gravedad del hecho y su impacto en la organización, bajo criterios de imparcialidad, trazabilidad y evidencia documentada. Las sanciones pueden incluir:

- Amonestación verbal o escrita.
- Suspensión temporal del cargo o funciones.
- Terminación del vínculo contractual.
- Denuncia ante autoridades administrativas o judiciales, según la infracción cometida.

2. Matriz de tipificación de faltas

Tipo de falta	Ejemplo de conducta	Medida disciplinaria sugerida
Leve	Retrasos reiterados sin justificación	Amonestación verbal o escrita
Grave	Incumplimiento de normas internas ISO	Suspensión temporal del cargo
Muy grave	Revelación de información confidencial / soborno	Terminación del vínculo + acciones legales

3. Comité de Ética y Cumplimiento

Se establecerá un **Comité de Ética y Cumplimiento** compuesto por el Oficial de Cumplimiento, un representante del Área Legal y un miembro de Recursos Humanos. Este órgano:

- Evaluará los reportes de faltas éticas.
- Emitirá recomendaciones de medidas disciplinarias.
- Supervisará la implementación de acciones correctivas y de mejora.

4. Enfoque basado en riesgos

De acuerdo con la ISO 37001 e ISO 27001, CEAR LATINOAMERICANO aplicará un enfoque preventivo, que incluye:

- Evaluaciones periódicas de riesgos éticos, soborno y seguridad de la información.
- Controles internos documentados para mitigar dichos riesgos.
- Seguimiento de indicadores de cumplimiento e integridad organizacional.

5. Registro y trazabilidad

Toda denuncia, investigación, medida preventiva o correctiva será registrada en el **Sistema de Gestión de Cumplimiento Ético**. Esta trazabilidad garantiza transparencia ante auditorías internas y externas, de la empresa CEAR LATINOAMERICANO.

	<h1>CÓDIGO DE ÉTICA</h1>	CÓDIGO:	M-03
		VERSIÓN:	02
		FECHA:	04/02/2025

VII. DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA - Cualquier duda sobre la interpretación o aplicación del presente Código de Ética corresponderá exclusivamente a CEAR LATINOAMERICANO el esclarecimiento de la misma. Por ello, los colaboradores deberán canalizar su consulta a través del Oficial de Cumplimiento.

SEGUNDA - CEAR LATINOAMERICANO dentro de sus facultades podrá disponer lo pertinente para la correcta aplicación del presente Código de Ética, emitiendo normas internas y/o ejecutando las acciones administrativas que considere necesarias.

TERCERA - El presente Código de Ética y sus modificatorias entrarán en vigencia al momento de ser aprobadas por la Gerencia General, luego de lo cual, se hará de conocimiento del personal a través de los canales de comunicación que CEAR LATINOAMERICANO considere pertinente.




 Lic. Verónica Sandoval Larrain
 Gerente General
 CEAR LATINOAMERICANO