

## 1. FINALIDAD

Establecer en la empresa TS NET S.A. (en adelante EVOL o la Organización) el presente Código de Conducta con la finalidad de definir los principios y valores que la guían y regulan, además de prevenir infracciones a sus disposiciones durante el desarrollo de los procesos, subprocesos, actividades o tareas propias de sus operaciones. Asimismo, asegurar el cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables, así como la prevención de los delitos de Corrupción Pública o Privada, Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.

## 2. OBJETIVO

Establecer la observancia obligatoria de los principios, valores y conductas aceptadas por EVOL. Además de reconocer las leyes y regulaciones aplicables, así como también las políticas y normativas internas que regularán los procesos, subprocesos, actividades y tareas en EVOL.

## 3. ALCANCE

Comprende a todos los directores, gerentes, trabajadores, trabajadores temporales o bajo convenio de prácticas profesionales y pre-profesionales, y el resto de personas bajo subordinación jerárquica de cualquiera de los anteriores que integran EVOL (en adelante los Colaboradores), además de socios comerciales, contratistas, consultores y proveedores.

## 4. PRINCIPIO Y VALORES ACEPTADOS

EVOL acepta y reconoce los siguientes valores y principios, que guían y regulan su actividad empresarial:

### 4.1 SE PREVIENE Y RECHAZA LOS CONFLICTOS DE INTERESES

Un Conflicto de Interés se produce cuando los intereses personales de un Colaborador, parientes o allegados compiten con los intereses de EVOL. En estos casos, resulta difícil para el Colaborador actuar preservando los intereses de EVOL. En ese sentido, los Colaboradores deben evitar los Conflictos de Intereses.

En caso el Colaborador se encuentre en un Conflicto de Interés, en una situación que pudiera propiciarlo o interpretarse como tal, el Colaborador deberá comunicarlo a su superior jerárquico, al Encargado de Prevención o mediante los canales de comunicación establecidos por EVOL, a fin de afrontar la situación en forma justa y transparente.

### 4.2 LAS ACTIVIDADES EXTERNAS DEBEN PRESERVAR LA REPUTACIÓN DE LA COMPAÑÍA

Los Colaboradores podrán desarrollar actividades fuera de EVOL, siempre y cuando estas no interfieran con sus funciones y responsabilidades en la Organización, si implican un riesgo a la reputación de EVOL o si, de alguna manera, se encuentran en conflicto con los intereses de EVOL.

En caso de tener alguna duda respecto si una actividad va en contra de lo establecido, los Colaboradores deberán consultarlo con su superior jerárquico, el Encargado de Prevención o mediante los canales de comunicación establecidos por EVOL.

### 4.3 NO SE COMPETIRÁ EN CONTRA DE EVOL

Los Colaboradores no competirán con EVOL, ni tampoco tomarán ventaja personal de las oportunidades comerciales que se les presenten durante el transcurso de su relación laboral, a menos que EVOL haya abandonado expresamente su interés de perseguir dicha oportunidad y siempre que no genere una competencia directa o indirecta con las operaciones de EVOL.

### 4.4 SE RESPETA LA LIBRE COMPETENCIA Y SE PROHÍBEN PRÁCTICAS ANTICOMPETITIVAS.

EVOL esta preparada para competir de forma exitosa en el mundo comercial actual y siempre lo hará en pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables en materia de defensa de la competencia y de lealtad comercial.

Por tanto, todos los Colaboradores, particularmente aquellos que se dedican a las actividades de comercialización, ventas y compras, o aquellos que estén en contacto frecuente con los competidores, deben garantizar que están familiarizados con las leyes aplicables en materia de Libre Competencia. En caso de duda, se deberá consultar al superior jerárquico, al Encargado de Prevención o mediante los canales de comunicación establecidos por EVOL a fin de recibir asesoramiento y capacitación sobre dichas leyes.

### 4.5 SE DEBERÁN PROTEGER LOS BIENES Y ACTIVOS DE EVOL

Los Colaboradores tienen el deber de proteger los bienes de EVOL y utilizarlos únicamente en forma adecuada y eficiente. Esta obligación alcanza tanto a los activos tangibles como a los intangibles, incluida la información confidencial o privilegiada, el know-how y los sistemas informáticos.

Por ello, los Colaboradores no deberán verse involucrados con actos que atenten contra los bienes de EVOL, como la pérdida, el daño, el uso incorrecto, el robo, el fraude, la malversación o la destrucción de estos. En caso se descubra la comisión de dichos actos, se aplicarán las sanciones disciplinarias y se procederá con la formulación de acciones legales.

En observancia de la legislación aplicable, EVOL se reserva el derecho a controlar e inspeccionar el modo en el que los Colaboradores utilizan los activos, incluido el derecho a inspeccionar todos los correos electrónicos, datos y archivos mantenidos en la red de computadoras de EVOL.

### 4.6 NO SE TOLERARÁN LAS ACCIONES FRAUDULENTAS CONTABLES Y FINANCIERAS

Los Registros Financieros de EVOL constituyen la base para administrar los negocios de la Organización y para cumplir con sus obligaciones hacia las distintas partes interesadas. Por lo tanto, todos los registros financieros deben ser precisos y conformes a los principios contables comúnmente aceptados.

Por ello, los Colaboradores no deberán verse envueltos en un accionar fraudulento u otra conducta deshonesta que dañe o altere los registros financieros y la contabilidad de EVOL o de un tercero. En caso se descubra la comisión de dichos actos, se aplicarán las sanciones disciplinarias y se procederá con la formulación de acciones legales.

En observancia de la legislación aplicable, la Organización se reserva el derecho a controlar e inspeccionar el modo en el que los trabajadores utilicen y modifiquen los registros financieros y la contabilidad de EVOL,

incluido el derecho a inspeccionar todos los correos electrónicos, datos y archivos mantenidos en la red de computadoras de la compañía.

## 4.7 SE RECHAZA Y PROHÍBE LA CORRUPCIÓN

Un soborno es el acto de prometer, entregar u ofrecer, una ventaja o beneficio, a un funcionario público, para que realice u omita un acto violación de sus obligaciones o para el cumplimiento de las mismas. EVOL rechaza los actos de soborno y prohíbe tajantemente que sus Colaboradores los cometan.

También se considerará soborno cuando el acto involucre al socio, accionista, gerente, director, administrador, empleado o asesor de otra persona jurídica, para realizar u omitir un acto que permita favorecer a EVOL en la comercialización de bienes o servicios, o en general en sus relaciones comerciales.

El soborno también puede tener lugar cuando su oferta o entrega se realiza por intermedio de un tercero, por ejemplo, un agente, representante o intermediario.

A continuación, a modo de ejemplo, se ofrecen algunos supuestos de soborno:

- Obsequios lujosos, comidas, entretenimiento o gastos de viaje, sobre todo cuando estos son desproporcionados, frecuentes o se ofrecen en el contexto de negociaciones comerciales en curso;
- El uso de servicios, instalaciones o bienes de una compañía sin contraprestación alguna;
- Pagos en efectivo;
- Préstamos, garantías de préstamos u otras facilidades de crédito;
- El ofrecimiento de un beneficio como por ejemplo una beca escolar o seguro sanitario a un miembro de la familia de un cliente potencial o funcionario público;
- Ofrecer subcontratos a una persona vinculada con alguien involucrado en la adjudicación del contrato principal; y
- Contratar los servicios de una empresa local propiedad de un potencial cliente o funcionario público.

Los pagos de facilitación son pagos de pequeñas sumas de dinero u honorarios solicitados por funcionarios públicos para agilizar o facilitar la realización de trámites gubernamentales rutinarios (como podría ser la emisión de un visado o el despacho aduanero de mercaderías). Estos pagos están estrictamente prohibidos por ser considerados una forma de soborno conforme la legislación nacional.

Los proveedores de EVOL, sus representantes y empleados, deberán acatar celosamente lo dispuesto en el presente apartado, cumplir con las leyes anticorrupción existentes, como son el Código Penal Peruano (Decreto Legislativo N° 635), Decreto Legislativo que sanciona la Corrupción Privada (Decreto Legislativo N° 1385), la Ley de Responsabilidad de las Personas Jurídicas (Ley N° 30424) y su Reglamento (Decreto Supremo N° 2-2019-JUS).

## 4.8 SE RECHAZA Y PROHÍBE EL LAVADO DE ACTIVOS Y EL FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO

El Lavado de Activos consiste en realizar actos de conversión, transferencia, adquisición, utilización, custodia, administración, ocultamiento de dinero, bienes, efectos o ganancias, cuyo origen ilícito se conoce o se debía presumir. También se considera como Lavado de Activos el transporte o traslado, dentro de

territorio nacional, de dinero o instrumentos financieros negociables cuyo origen ilícito se conoce o se debía presumir.

El Financiamiento del Terrorismo consiste en voluntariamente aportar o recolectar fondos, de manera directa o indirecta, dentro o fuera del territorio nacional, recursos o servicios financieros, para la realización de actividades terroristas.

EVOL prohíbe y rechaza tajantemente cualquier práctica vinculada al Lavado de Activos y al Financiamiento del Terrorismo.

Los proveedores, sus representantes y empleados, deberán cumplir todas las leyes contra el Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, como lo es la Ley Peruana contra el Lavado de Activos y el Financiamiento del Terrorismo (Decreto Legislativo N° 1106 y Decreto Ley N°25475).

## 4.9 RESPETAMOS EL MEDIO AMBIENTE

Respaldamos y fomentamos prácticas de explotación, prácticas agrícola-ganaderas y sistemas de producción agrícola sostenibles. Los proveedores y los representantes se esforzarán constantemente por mejorar la eficiencia y la sustentabilidad de sus operaciones las que incluirán programas de conservación del agua.

## 4.10 OFRECEMOS SERVICIOS DE CALIDAD

Todos los servicios prestados serán proporcionados por personal debidamente calificado y capacitado, respetando altos estándares de calidad que nos permitan ofrecer servicios del más alto nivel.

## 4.11 LA CONTRATACIÓN SE HARÁ DE MANERA JUSTA Y OBJETIVA

Las decisiones de EVOL en materia de contratación y desarrollo de personal deben ser justas y objetivas.

Se podrá contratar familiares y parejas de los Colaboradores, ya sea como trabajadores o como consultores, siempre y cuando su contratación sea en base a sus calificaciones, desempeño, competencias y experiencia, y siempre que no existe ninguna relación de dependencia laboral directa entre el Colaborador y su familiar o pareja.

## 4.12 NO SE PERMITIRÁ ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO

EVOL respeta la dignidad personal, privacidad y derechos personales de cada Colaborador y está comprometido a mantener el lugar de trabajo en el cual no existan situaciones de discriminación de acoso.

Asimismo, no hay discriminación a la hora de contratar, indemnizar, capacitar, promover, desvincular o jubilar por motivos de raza, casta, nacionalidad, religión, edad, discapacidad, sexo, estado civil, orientación sexual, afiliación sindical o política.

Los Colaboradores, de igual manera, no deben discriminar por cuestiones de raza, nacionalidad, religión, edad, discapacidad, sexo, estado civil, orientación sexual, afiliación sindical o política, ni deben tener ningún tipo de conducta de acoso verbal o físico basada en lo mencionado anteriormente o en cualquier otro motivo. Los Colaboradores que sientan que su ambiente de trabajo no cumple con los principios mencionados mas arriba, pueden plantear sus preocupaciones al superior jerárquico, Encargado de Prevención o mediante los canales de comunicación de la Organización. EVOL cuenta con un Comité de

Intervención frente al Hostigamiento, que será convocado por Recursos Humanos para solucionar estos problemas.

## 4.13 CONFIDENCIALIDAD

La información confidencial es aquella información que no es de conocimiento público. La misma incluye secretos comerciales, planes de negocios, comercialización y servicios, puntos de vista del consumidor, ideas de ingeniería, diseños, bases de datos, registros, información sobre sueldos y cualquier otra información financiera o de otra índole no publicada. El éxito constante de EVOL depende del uso de su información confidencial y de su no divulgación a terceros.

Por ello, EVOL respetará la confidencialidad de la información intercambiada durante el desarrollo de los negocios y la misma nunca se utilizará para fines ilegales o para beneficio propio. Durante el transcurso de negociaciones comerciales no deberá darse información falsa.

Salvo en los casos donde exija la Ley o la autorice la Dirección de la empresa, los Colaboradores no revelarán la información confidencial ni permitirán su divulgación. Esta obligación subsiste incluso una vez extinguida la relación laboral. Además, los Colaboradores deben utilizar sus mejores esfuerzos a fin de impedir la revelación no intencional de la información teniendo especial cuidado al guardar o transmitir la información confidencial.

EVOL respeta el hecho de que los terceros tengan un interés similar en proteger su información confidencial. En caso de que terceros tales como socios de una alianza comercial, proveedores o clientes compartan información confidencial con EVOL, dicha información recibirá el mismo cuidado que recibe la información confidencial de la Organización.

## 4.14 Se deberán respetar las normas de seguridad e higiene

Los Colaboradores de EVOL, con la finalidad de mantener un ambiente cómodo para la Organización, deberán tener en cuenta lo siguiente:

- Mantener un ambiente de trabajo adecuado, agradable, seguro y limpio.
- Respetar las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Respetar el Reglamento de Trabajo, y de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Mantener el orden y buena organización del lugar del trabajo.
- Respetar las normas sobre fumar cigarrillos en lugares previamente establecidos.
- Controlar las actividades peligrosas y áreas de riesgo.
- Informar al Jefe inmediato del hallazgo de un área o proceso peligroso.
- En caso de siniestros, nuestra prioridad serán las vidas humanas y nos esforzaremos para que el daño no se mayor.
- Se debe tener conocimiento del procedimiento a seguir en caso de una emergencia, así como a las personas a quien informar.

## 5. AUDITORÍA Y RESCISIÓN DE CONTRATOS

EVOL se reserva los derechos de verificar el cumplimiento de este Código de Conducta por parte del proveedor o representante.

Cuando las revisiones o las auditorías al proveedor o representante demuestren que existen deficiencias en cualquiera de estas áreas, el proveedor o representante deberá esforzarse por poner en práctica un

programa de mejoras (remediación) en un plazo de tiempo determinado cuyo objetivo sea conseguir la conformidad con este Código.

En el caso que conozcamos de alguna acción o condición en violación al presente Código, nos reservamos el derecho a solicitar acciones correctivas por parte del proveedor o representante. EVOL se reserva el derecho de rescindir un contrato con cualquier proveedor o representante que no cumpla con este Código.

## 6. CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES DE ESTE CÓDIGO

Es responsabilidad de cada Colaborador dar pleno cumplimiento de todas las disposiciones de este Código de Conducta y de las Políticas adoptadas por EVOL. Para ello, de ser necesario, buscará ayuda de su superior jerárquico, el Encargado de Prevención o mediante los canales de comunicación de EVOL, procurando con ello los más altos estándares de integridad. Esto es responsabilidad personal de cada Colaborador y la misma no puede excusarse.

En caso de tener dudas, los Colaboradores siempre deberán guiarse por los principios básicos establecidos en este Código de Conducta y las Políticas asumidas por EVOL. Todo incumplimiento podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, incluida la posibilidad del despido y, en caso de corresponder, a la iniciación de acciones legales o la aplicación de sanciones penales.

## 7. COMUNICACIÓN DE INFRACCIONES AL CÓDIGO DE CONDUCTA

Los Colaboradores comunicarán a su superior jerárquico, Encargado de Prevención o mediante los canales de comunicación de EVOL, toda práctica o acción que impliquen una infracción u omisión a lo dispuesto en el presente Código de Conducta o Políticas aceptadas por EVOL.

Toda la información proporcionada, de implicar la comisión de infracciones al Código de Conducta o de Políticas de EVOL, deberán ser investigadas internamente en forma adecuada. EVOL prohíbe la toma de represalias contra cualquier Colaborador por haber entregado información en cumplimiento de esta disposición y de buena fe, y a su vez protege los derechos de la persona inculpada.

## 8. DISPOSICIÓN FINAL

El presente documento es de utilidad y proporciona una guía adecuada con relación a los principios y valores de EVOL.

El objetivo de EVOL es proporcionar un ambiente de trabajo positivo a sus Colaboradores para que EVOL pueda crecer exitosamente y proporcionar el mejor servicio posible a nuestros clientes. De todos y cada uno de los Colaboradores depende el logro de las metas de la Organización. Cualquier duda que tenga en relación con el presente Código de Conducta, deberá ser consultada al superior jerárquico, Encargado de Prevención o mediante los canales de comunicación de EVOL. El presente código es aprobado por la Alta Dirección de EVOL.