



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

1. Introducción

El presente Código recoge los estándares de ética y conducta profesional y personal que LIFE, considera suficiente para obtener un valor agregado para todos aquellos con los que interactúa.

Por tanto, esta recopilación de normas, valores y principios generales servirá para parametrizar diversos patrones de ética y conducta que regularán las relaciones internas, las relaciones con el mercado, con la sociedad en general y con el medio que nos rodea.

Finalmente, también se establecerán algunas prohibiciones en relación con conductas inaceptables y contrarias a la naturaleza misma de la organización.

2. Ámbito de Aplicación

El Código de Ética y Conducta de LIFE es de aplicación a todos los colaboradores y para todo el personal externo que actúe en nombre y representación de LIFE. La infracción de cualquiera de sus normas constituirá una vulneración del deber de lealtad por parte de estos mismos colaboradores.

Ningún empleado estará obligado a cumplir órdenes, recomendaciones o instrucciones que sean contrarias a la ley o a este código de conducta, debiendo informar de inmediato esta situación al área de Recursos Humanos y/o al oficial de cumplimiento.

Cualquier situación que pudiera configurarse como una conducta irregular contraria a las disposiciones legales o a las normas contenidas en el código de ética y conducta deberá ser comunicada por cualquier medio al área de Recursos Humanos y/o al oficial de cumplimiento.

El Código de Ética y Conducta entrará en vigor a partir de su comunicación a los colaboradores de LIFE.

Cualquier trabajador perteneciente a LIFE está facultado a realizar consultas y solicitar aclaraciones sobre la aplicación efectiva del Código de Ética y Conducta, comunicándolas al área de Recursos Humanos.

3. Código de Ética – Valores y Principios

LIFE expresa lo siguiente:



- **Integridad y cumplimiento de la legalidad:** LIFE rechaza absolutamente cualquier forma de corrupción o soborno, ya sea en el sector público o en el privado. En este sentido, las personas sujetas al Código tienen la responsabilidad de que la entidad no se involucre en ningún tipo de corrupción, debiendo poner todos los medios para identificar cualquier indicio de soborno por parte de un tercero. En el ámbito de sus competencias, las personas sujetas al Código deberán velar porque se cumpla con la legalidad vigente, con las políticas internas y, en especial, con los principios que rigen la contratación pública, privada y las normas de prevención del lavado de activos y financiamiento del terrorismo.
- **Responsabilidad profesional:** LIFE entiende este principio como la actuación proactiva, eficiente y enfocada a la excelencia, la calidad y la voluntad de servicio, buscando aplicar este principio en todos los trabajadores de la empresa.
- **Creatividad y Mejora Continua:** LIFE se compromete a ofrecer un producto y/o servicio obtenido con el mejor equipo de profesionales, y no conformarse con menos, sino que, a través de formas innovadoras y el trabajo en equipo se logren los objetivos no sólo con la clientela, sino también con la sociedad.
- **Desarrollo sostenible y responsabilidad social:** LIFE hace hincapié en la reconciliación entre el bienestar económico, los recursos naturales y la sociedad, buscando garantizar una operación responsable y sostenible en el ámbito social, económico y ambiental, sin comprometer la posibilidad de vida en el planeta.
- **Seguridad y salud ocupacional:** LIFE considera la seguridad y salud laboral fundamental para lograr un entorno de trabajo confortable y seguro, siendo un objetivo prioritario la mejora permanente de las condiciones de trabajo.
- **Protección del medio ambiente:** LIFE participa activa y responsablemente en la conservación del medio ambiente, por lo que sus miembros deberán seguir las recomendaciones y procedimientos establecidos para reducir el impacto medio ambiental en el ejercicio de sus actividades y contribuir a mejorar los objetivos de sostenibilidad contemplados en sus políticas relativas a esta materia.
- **Prevención de la discriminación y el acoso:** LIFE rechaza toda forma de discriminación y acoso dentro de su organización, procurando mantener el buen clima laboral y facilitar los medios para resolver las incidencias de las que se tome conocimiento.



4. Código de Conducta

4.1. Conducta de LIFE respecto a los Colaboradores

Este código será siempre un término de referencia de lo que LIFE espera de cada uno de sus colaboradores, en las diferentes situaciones que puedan enfrentar en su trabajo diario. En caso de duda sobre cómo actuar, el colaborador deberá consultar este mismo código o solicitar información al área de Recursos Humanos.

LIFE cree que la diversidad de sus colaboradores es un factor clave a tener en cuenta e influye decisivamente en su resiliencia, estabilidad, crecimiento y éxito como empresa.

Por ello, LIFE siempre busca reclutar y esencialmente retener en su organización a personas eficientes y talentosas, invirtiendo en su desarrollo y brindándoles progresión en sus respectivas carreras.

LIFE siempre ha estado comprometido con la igualdad de oportunidades laborales para todas las personas, independientemente de su raza, sexo, religión, creencias o nacionalidad. No se toleran las prácticas discriminatorias contra ningún empleado o candidato laboral.

LIFE fomenta y promueve el respeto y la cooperación entre los colaboradores con el fin de crear un ambiente interno favorable al desarrollo y crecimiento sostenible del negocio y la perpetuación de la organización.

La tenencia de drogas o armas en el lugar de trabajo está prohibida, y en caso se presente estará sujeta a sanciones disciplinarias y susceptible de constituir responsabilidad penal, de acuerdo con la legislación vigente.

4.2. Prevención y Lucha contra el acoso en el Trabajo

LIFE se compromete a mantener un ambiente de trabajo en el que las personas sean tratadas con dignidad y respeto y se preocupa por mantener un ambiente libre de prácticas y comportamientos indeseables que socavan las relaciones entre los colaboradores y perjudican el trabajo.

Es responsabilidad de todos, independientemente de su jerarquía, tener un ambiente de trabajo libre de acoso, y deben actuar y denunciar las situaciones de acoso de las que tengan conocimiento, haciéndolo siempre de manera juiciosa y responsable.

Queda prohibida la práctica de cualquier tipo de acoso en el ámbito de las relaciones laborales y profesionales de LIFE.

Se entiende por acoso las conductas no deseadas, es decir, las basadas en un factor de discriminación, practicadas en el acceso al empleo o en el propio puesto de trabajo, trabajo o formación profesional, con el objeto o efecto de perturbar o avergonzar a la



persona, atentar contra su dignidad, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante o desestabilizador para usted.

El acoso sexual es un comportamiento no deseado de naturaleza sexual, ya sea verbal, no verbal o físico, con el objetivo o el efecto de perturbar o avergonzar a la persona, afectar su dignidad o crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante o desestabilizador.

Los colaboradores deben abstenerse de cualquier tipo de discriminación o acoso, a saber, pero no limitado a, por motivos de raza, sexo, edad, capacidad física, orientación sexual, opiniones políticas, religión, creencias ideológicas y afiliación sindical.

Los colaboradores deben mostrar consideración y respeto mutuos, absteniéndose de cualquier tipo de presión abusiva y evitando comportamientos que razonablemente podrían ser considerados ofensivos por otros colaboradores.

La práctica del acoso puede darse en cualquier dirección dentro de la jerarquía de la empresa, pudiendo manifestarse de alguna de las siguientes formas:

- Acoso descendente, cuando sea practicado por superiores jerárquicos a colaboradores jerárquicamente inferiores;
- Acoso horizontal, cuando se practica entre iguales;
- Acoso de ascendientes, cuando se practica desde los inferiores hacia los superiores;
- Acoso mixto, cuando se practica hacia abajo u horizontalmente.

A modo de ejemplo, constituyen prácticas de acoso:

- Conducta degradante, ofensiva, insultante, intimidatoria, vergonzosa o humillante;
- Marginación de un empleado con trato diferenciado;
- Impedimento del desempeño del trabajo/sabotaje;
- Acoso cibernético;
- Contacto físico inapropiado, insinuaciones, sugerencias o solicitudes de naturaleza sexual no consentida;
- Exhibición o circulación de imágenes o materiales ofensivos, sin importar su formato.

No todos los conflictos o situaciones incómodas en el lugar de trabajo constituyen acoso o caen dentro de su definición. En algunos casos, pueden, por ejemplo, dar lugar



a otras violaciones de los deberes recíprocos, como, por ejemplo, el deber de tratar con respeto y cortesía a otros superiores o inferiores jerárquicos, o compañeros.

Cuando sea posible, y de acuerdo con criterios de razonabilidad y prudencia, los colaboradores deberán prevenir o detener los actos de acoso o presión abusiva de los que tengan conocimiento directo, en particular, a través de la comunicación al superior jerárquico.

Para denunciar situaciones de acoso, basta con enviar un correo electrónico al responsable del área de Recursos Humanos, informando de la situación en cuestión.

Los colaboradores que comuniquen o impidan actos de acoso o presión abusiva, procediendo con criterios de razonabilidad y prudencia, no serán perjudicados en forma alguna, salvo que actúen con dolo, es decir, dando falsos testimonios. El trabajador que denuncie una situación de hostigamiento, y los testigos que señale, no serán sancionados disciplinariamente con base en las manifestaciones o hechos que consten en el expediente, judicial o administrativo, y las acciones serán ejecutadas en base a la sentencia definitiva.

LIFE procurará garantizar el anonimato de los denunciantes y testigos, siempre que sea posible y esté justificado.

Se impone criterio, moderación y responsabilidad a todos los colaboradores en las denuncias que realizan. En la medida de lo posible, los colaboradores que denuncien prácticas de acoso deben proporcionar evidencia y respaldo para sus denuncias.

LIFE iniciará el correspondiente procedimiento de investigación de acuerdo con la Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual siempre que tenga conocimiento de situaciones de acoso laboral presuntamente practicadas por sus colaboradores.

LIFE actuará, ya sea en la investigación y tratamiento de denuncias, como en el marco de procedimientos disciplinarios, con la celeridad y discreción necesarias para proteger la dignidad e intimidad de las partes involucradas.

La práctica de hostigamiento denunciada, puede constituir justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador.

LIFE está a su disposición para cualquier aclaración que, en materia de prevención y lucha contra el acoso laboral, los colaboradores consideren necesarias.

Este subcapítulo sobre prevención y lucha contra el acoso en el trabajo no exime ni sustituye la consulta de la legislación aplicable en esta materia.



4.3. Derechos fundamentales del Colaborador

Todo colaborador, independientemente de su función, cargo o remuneración, deben ser tratados con cuidado y respeto, ofreciendo condiciones para su desarrollo personal y profesional dentro de los parámetros, condiciones competitivas y realidad de las distintas unidades productivas.

Las condiciones de salud, seguridad e higiene en el trabajo deben ser objeto de atención permanente y se deben garantizar a cada trabajador las condiciones necesarias para que pueda realizar su trabajo con el menor riesgo posible.

LIFE siempre desarrollará e implementará acciones de formación y sensibilización de forma periódica, con el fin de orientar a todos sus colaboradores y colaboradores en el ámbito de la seguridad, salud e higiene en el trabajo.

4.4. Conducta personal de los colaboradores

Deben evitarse actividades y relaciones personales que representen un conflicto con los intereses de LIFE.

Ante la menor duda sobre la existencia de un conflicto de interés, el trabajador deberá consultar al proceso de Recursos Humanos.

La selección y contratación de los colaboradores es responsabilidad del área de Recursos Humanos, la cual evita la contratación de personas que pueden generar un conflicto de interés. El área de recursos humanos realiza una debida diligencia donde el trabajador declara si una empresa es de su propiedad o controlada, o incluso de cualquier otro pariente, se habilita, o es efectivamente contratada, para prestar servicios o suministrar productos a LIFE y aquellas relaciones personales con vínculos familiares o afectivos. Sin embargo, en caso se presenten conflictos de interés la contratación deberá contar con la aprobación de gerencia general decidiendo lo más viable para dar cumplimiento al presente código de ética y conducta. No se permitirán presiones para influir en la admisión, promoción o terminación del contrato de cualquiera de los colaboradores relacionados.

El trabajador deber asistir al servicio con asiduidad y puntualidad; realizar sus labores con celo y diligencia; promover actos encaminados a mejorar la productividad de la empresa. El trabajador no puede aceptar cargo o funciones en otras empresas o entidades a no ser que quede expresamente autorizado por escrito en su contrato.

Las conductas consideradas por LIFE como infracciones a los deberes laborales de los colaboradores podrán ameritar sanción disciplinaria y la consecuente aplicación de sanciones, incluyendo el despido sin indemnización o indemnización.

Lo anterior sin perjuicio, en todo caso, del deber que tienen todos los colaboradores de guardar lealtad a LIFE, de no negociar por sí o por cuenta ajena en competencia con



ella, ni revelar información respecto de su organización, métodos de producción o negocio.

El trabajador que pretenda ejercer funciones de miembro de administración o dirección en empresas distintas a las de LIFE deberá con autorización escrita y para tal debe solicitarla al área de Recursos Humanos, que analizará esta misma reclamación, autorizándola o no, designada, pero no exclusivamente, valorando la posible existencia de conflictos de interés.

4.5. Conducta hacia terceros

- **Calidad y Cumplimiento:** LIFE sólo puede ofrecer productos o servicios que cumplan con la legislación y normas sectoriales vigentes;
- **Confidencialidad:** LIFE y sus colaboradores mantienen un firme compromiso de asegurar la confidencialidad de la información recibida de los clientes y/o socios comerciales.
- LIFE respeta a todos sus competidores.
- **Compras y Contratos:** La relación con proveedores y demás socios debe estar guiada por la búsqueda de una solución con calidad, adecuada relación costo-beneficio, confiabilidad técnica y financiera. Esta misma relación debe llevarse a cabo de manera práctica, con integridad y respeto a la legislación, al medio ambiente y también a los derechos comerciales, sociales y contractuales establecidos. Con el objetivo de ampliar su desempeño sustentable, LIFE, el área encargada de la Logística brindara criterios a los proveedores de productos y servicios para que adopten una actitud responsable en los ámbitos social y ambiental.

4.6. Conductas relacionadas con LIFE y sus Bienes y Activos

Cada empleado es responsable del correcto almacenamiento y uso de los bienes de LIFE y de los que le sean confiados en el ámbito de sus funciones directa o indirectamente, no pudiendo ser utilizados para beneficio personal, salvo autorización en contrario.

Entre estos bienes y haberes se encuentran los inmuebles, bienes muebles, sujetos o no a registro; instalaciones de cualquier tipo; planes de negocio y/o negociación; información técnica y/o de mercado; programas de computador; modelos; derechos de propiedad intelectual, incluidas, entre otras, patentes; documentos; documentos de trabajo; proyectos; comunicaciones telemáticas y otras de cualquier clase, siempre que tengan carácter profesional y pertenezcan a LIFE.

La apropiación y/o uso indebido de cualquiera de estos bienes y activos, incluyendo la copia, venta y/o distribución y/o puesta a disposición de terceros, será tratada como



una infracción grave, que será objeto de sanciones disciplinarias con todas las consecuencias aplicables y eventuales procedimiento penal, en su caso.

Todos los derechos de propiedad intelectual (en lo sucesivo, "DPI") relacionados con planes comerciales, información técnica y/o de mercado, modelos, documentos de trabajo, proyectos, programas informáticos, sistemas, bases de datos, trabajos, información, informes, resultados, o cualesquiera otras creaciones intelectuales, compartidas por LIFE con los colaboradores, en el ámbito de su relación contractual con LIFE, así como los planes de negocio y/o negociación, técnicos y/o de mercado, modelos, documentos de trabajo, proyectos, programas informáticos, sistemas, bases de datos, trabajos, información, informes, resultados, o cualesquiera otras creaciones intelectuales, desarrolladas por los colaboradores en el ámbito de su relación contractual con LIFE, se consideran propiedad original, única y exclusiva de LIFE, que es titular exclusivo de todos dichos derechos, en todo el mundo y durante toda la duración de los mismos, los colaboradores no podrán reclamar ninguna compensación o pago adicional, además de la remuneración expresamente pactada con LIFE, en los términos del contrato, y que retribuya cualquier actividad creativa, asociada al contrato, realizada por los colaboradores.

A los efectos de este Código de Conducta, "DPI" significa, en particular, pero sin limitarse a, cualquier derecho de propiedad industrial, tales como patentes, marcas, modelos de utilidad, así como los derechos de autor respecto de cualquier obra susceptible de protección por derechos de autor.

Cualquier invención u otra creación intelectual, que incluye otras obras, interfaces, conocimientos técnicos, formas y secuencias organizativas, planes de formación o cualquier otro programa, protegido por DPI o derechos de cualquier otra naturaleza, incluso si total o parcialmente desarrollado o mejorado por los colaboradores en el ámbito de su relación contractual con LIFE, que afecten o se refieran a LIFE o que puedan ser utilizados por éstas, se considera propiedad exclusiva de LIFE y no podrán, asimismo, los trabajadores reclamar a LIFE cualquier compensación o pago por este concepto, es decir, en caso de terminación de su relación contractual con LIFE, ya que el monto pagado por LIFE a los colaboradores ya incluye cualquier pago que pudiera deberse por ese mismo título.

Todos los programas de ordenador u otras creaciones intelectuales que se ubiquen en equipos, plataformas o cualquier otro medio físico propiedad de LIFE se presumen propiedad de LIFE.

Cualquier uso que los colaboradores pretendan hacer de los DPI titularidad de LIFE requiere su autorización expresa y por escrito.

Todos los títulos de DPI que se soliciten, se solicitarán en nombre de LIFE, si así lo estimare, o en nombre de quien ésta designe, debiendo los trabajadores poner a



disposición de LIFE todos los documentos y soportes de información necesarios para la debida y oportuna instrucción. de solicitudes y trámites posteriores.

En virtud de la determinación de la titularidad original de los DPI, formalizada en el presente Código de Conducta, LIFE podrá ejercitar individualmente los citados derechos a través de cualquiera de las modalidades de uso y explotación existentes, actualmente conocidas o futuras, ya sea que resulten del desarrollo técnico o del cambio legislativo. LIFE podrá, en particular pero sin limitarse a, disfrutar, explorar y licenciar planes de negocios y/o comerciales, información técnica y/o de mercado, modelos, documentos de trabajo, proyectos, programas de cómputo, sistemas, bases de datos, información, informes, resultados o cualesquiera otras creaciones intelectuales, resultantes de su relación contractual con LIFE, en los términos que estime convenientes, a saber, mediante su modificación, transformación y adaptación, promoviendo a su favor y por su cuenta todos los registros que estime convenientes para la protección y ejercicio del DPI en cuestión.

Los colaboradores tienen prohibido utilizar los recursos de la empresa (como, por ejemplo, el teléfono, el correo electrónico y el acceso a Internet) para fines no profesionales. LIFE examinará y/o realizará inspecciones a los Recursos de la Empresa cuando existan sospechas de uso incorrecto o abusivo, siempre con sujeción a las limitaciones derivadas de la legislación aplicable y su normativa interna al respecto.

Cualquier uso de los Recursos de la Empresa para fines personales debe ser absolutamente excepcional, sólo justificado por emergencias urgentes que no puedan ser resueltas con los recursos propios de los colaboradores. Estos usos excepcionales, fundados en emergencias urgentes, de los Recursos de LIFE para fines privados deberán, en todo caso, realizarse de manera que no expongan a LIFE y/o a sus colaboradores a responsabilidad civil, administrativa o incluso penal.

La utilización de los recursos propios de los trabajadores para fines personales durante la jornada laboral se limita a asuntos urgentes o breves pausas, para los cuales el tiempo dedicado a la utilización de los recursos propios de dichos trabajadores es insignificante.

La divulgación de información al interior o exterior de LIFE deberá ser realizada por quien esté autorizado para ello de manera precisa, objetiva y adecuada.

Cada empleado debe ser responsable de la custodia de la información y comunicaciones de que disponga, quedando obligado y sujeto al estricto deber de secreto en relación con las mismas.

El deber de secreto es instrumental en la búsqueda de los intereses de LIFE , siendo su irrespeto o vulneración disciplinaria y/o penal, según el caso. Cada empleado deberá poner en conocimiento del área de Recursos Humanos u oficial de cumplimiento



cualquier hecho que le parezca extraño o incompatible con el contenido de las comunicaciones anteriores o con algunos valores fundamentales de LIFE.

En este sentido, las manifestaciones falsas, calumniosas y/o malintencionadas sobre compañeros, oficial de cumplimiento, accionistas, sobre LIFE, sobre sus negocios, socios, proveedores y/o clientes, efectivos y/o potenciales, pueden dar lugar al establecimiento de procedimientos disciplinarios y/o penales con todas las consecuencias laborales y legales posibles.

El empleado que tome conocimiento de información que no sea pública deberá asegurar su confidencialidad, incluso después de terminada la relación contractual que lo vinculaba con LIFE.

El uso indebido de información privilegiada y/o confidencial en beneficio personal y/o en beneficio de terceros es un delito y estará sujeto a las sanciones disciplinarias y/o penales que correspondan a los mismos.

Los documentos de trabajo, informes, correspondencia y cualquier otro documento utilizado en la actividad de cada empleado son propiedad exclusiva de LIFE y no pueden ser sustraídos, compartidos, reenviados y/o copiados por quien no sea miembro de LIFE.

Esta prohibición subsiste, aunque el trabajador ya no tenga vínculo LIFE.

5. Política Laboral y principios de sana convivencia en el Trabajo

5.1. Trabajo infantil

Teniendo en cuenta que el trabajo infantil suele privar a los niños y las niñas de la educación, les niega una buena salud y les somete frecuentemente al abuso psicológico y físico, reforzando la pobreza al impedir a una nueva generación de niños y de niñas alcanzar una mínima parte de su potencial, LIFE no utiliza, ni apoya directa o indirectamente el uso de trabajo infantil, así como no emplea a adolescentes ni a jóvenes menores de 18 años para trabajos nocturnos o en condiciones peligrosas.

En cuanto al uso de trabajo joven, LIFE acata las normas y las reglamentaciones locales vigentes para el apoyo en la formación práctica de este tipo de Colaboradores como parte de su formación educativa.

5.2. Trabajo forzoso y Obligatorio

El trabajo forzoso priva a la sociedad de la oportunidad de desarrollar recursos humanos para el mercado de trabajo moderno e impide desarrollar los conocimientos. Las consecuencias debilitantes que produce el trabajo forzoso generan reducción del nivel de productividad y disminuye el crecimiento económico de la sociedad en su conjunto.



LIFE, no utiliza, ni auspicia el uso de trabajos forzados en ninguna de sus modalidades:

- Esclavismo.
- Trabajo obligado para pago de deudas.
- Trabajo infantil en actividades prohibidas.
- Trabajo obligado por las autoridades para impulsar el desarrollo.
- Trabajo obligado como castigo por expresión de opiniones ideológicas o creencias personales.
- Explotación laboral.

LIFE, no exige a su personal que deje bajo su custodia "depósitos", o documentos de identidad al comenzar la relación laboral con LIFE, tampoco retiene parte del salario, beneficios, pertenencias o documentos del personal, con el objeto de forzarlo a que siga trabajando para la empresa.

El personal tiene derecho a salir de LIFE después de completar su día laborable siguiendo los procedimientos definidos por la empresa para la salida. El personal es libre de terminar la relación laboral, notificando en lo posible con un plazo de aviso previo de treinta días, a su jefe Inmediato o área de Gestión Humana.

5.3. Seguridad y salud en el trabajo

LIFE, teniendo en cuenta el conocimiento general existente sobre los peligros que le son inherentes a sus actividades y procesos, como Compañía está comprometida con el establecimiento y mantenimiento de un entorno laboral seguro, higiénico y saludable. Adicionalmente, toma y mantiene las medidas necesarias para prevenir accidentes y lesiones ocasionados durante la actividad laboral o asociadas a ella, mediante la reducción en la medida de lo posible de los riesgos laborales.

LIFE evidencia la realización de procesos de inducción, formación y capacitación que se dan a los colaboradores con regularidad en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y de acuerdo al Plan de Capacitación.

Para garantizar lo anterior, LIFE designa a un representante de la Alta Administración de la empresa encargado de la Salud y la Seguridad Laboral de todo el personal y responsable de la aplicación de las disposiciones Legales y de las definidas por la organización sobre Salud y Seguridad en el Trabajo.

5.4. Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva

LIFE, declara que no vulnerará el derecho a afiliarse u organizar algún tipo de asociación interna o negociación colectiva. Por el contrario, LIFE garantiza la existencia de escenarios especiales, para que los Colaboradores por medio de sus representantes puedan desarrollar sus funciones representativas en el lugar de trabajo y transmitir a la Alta Administración de la Empresa, sus inquietudes, sugerencias, quejas o reclamaciones asociadas a la manera de trabajar, el trato con sus Compañeros, Jefes



o Subalternos o sobre LIFE como tal. LIFE, se compromete a mantener una actitud tolerante y no generar ningún tipo de acción contra el personal que haga parte de asociaciones o que exprese voluntariamente sus inquietudes, sugerencias, quejas o reclamaciones a LIFE

5.5. Discriminación

La discriminación es un acto que puede causar un aislamiento o una diferencia sobre otros sujetos donde puede ocasionar una disminución de autoestima, aislamiento, y en muchos casos provoca angustia al punto de afectar considerablemente su bienestar personal.

En tal sentido en LIFE, no se efectúa, ni auspicia, ningún tipo de discriminación basada origen, raza, género, orientación sexual, edad, discapacidad, filiación política o sindical, idioma, religión, opinión, condición económica, condición de desplazamiento, emigración, desmovilización o de cualquiera otra índole al contratar, remunerar, entrenar, promocionar y/o desvincular a su personal por causas establecidas en la Ley.

En LIFE, no se interfiere en el ejercicio del derecho de sus empleados a observar sus prácticas religiosas, o en la necesidad de satisfacer actividades que vengan determinadas por los atributos anteriormente mencionados.

En LIFE, se previene y sanciona el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.

LIFE, da cumplimiento al CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA, con el fin de garantizar un buen Clima Laboral y Social de los Colaboradores.

5.6. Medidas disciplinarias

LIFE no utiliza ni apoya el uso de castigos o amenazas de tipo físico, la represión mental o física, abusos verbales o acosos sexuales ni cualquier otro tipo de intimidación, buscando así el trato digno y respetuoso a todo el personal.

Todas las medidas disciplinarias que se adopten serán registradas y se basarán en lo dispuesto en la normativa local vigente, así como en el Reglamento Interno de Trabajo de LIFE, con lo que se busca afianzar el nivel de confianza de los Colaboradores con la Organización.

5.7. Horario de trabajo

El horario de trabajo crea una rutina que ayuda al Colaborador a tener definida y separada la vida laboral y vida la personal. Para LIFE, el horario de trabajo permite controlar los tiempos de producción y de trabajo del personal con el objetivo de dar al Colaborador una remuneración justa, acorde a lo establecido.



La semana de trabajo normal será como la defina la ley, no excederá las cuarenta y ocho (48) horas salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.

Se otorga al personal por lo menos un día libre en cada período de seis (6) días laborados. Las horas extras son voluntarias y acordadas con los empleados, dichas horas extras son reembolsadas con paga adicional superior a la de las horas normales según la legislación local vigente.

5.8. Remuneración

La remuneración para un Colaborador representa un medio de vida, de subsistencia, un reconocimiento económico por su trabajo que garantiza la cobertura de sus necesidades. Por tal razón, LIFE define las condiciones de pago en los contratos de trabajo establecidos al iniciar la relación laboral, asegura que los salarios pagados siempre cumplan, por lo menos, la normativa Legal establecida y garantiza que no se hagan deducciones del salario como medida disciplinaria.

LIFE entrega a cada Colaborador en cada periodo de pago, el respectivo comprobante de pago que detalla los valores de pago y descuentos que se le hagan por aportes a la seguridad social, aportaciones a los regímenes pensionarios e impuestos, de acuerdo a lo definido por la legislación nacional y cualquier otro descuento que haya sido formalmente aprobado por el colaborador.

LIFE garantiza que no se lleven a cabo prácticas de contratación irregular. Para ello se garantiza el cumplimiento de los procedimientos definidos por LIFE para la Selección y Contratación de personal.

6. Responsabilidad por la creación e implementación del Código de Ética y Conducta

La responsabilidad general por la efectiva implementación y aplicación del Código de Conducta de LIFE recae en el Gerente General.

Todo empleado de LIFE que ocupe un cargo directivo deberá representar a la empresa y deberá divulgar este documento tanto a sus compañeros como a terceros, debiendo adoptar comportamientos y actitudes que correspondan a lo previsto en él mismo.

7. Violación del Código de Ética y Conducta

Las personas sujetas al presente Código, además de cumplir las normas legales vigentes en cada momento, tienen la obligación de conocer y cumplir el Código de ética y Conducta, y deberán ajustar su actividad profesional a los principios y criterios establecidos en ellos.

El incumplimiento de las instrucciones recogidas en el presente código, sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad administrativa, civil o penal que de su



incumplimiento pudiera derivarse, puede motivar la adopción de las sanciones disciplinarias que resulten de aplicación conforme a la legislación laboral aplicable.

Cualquier duda relativa al Código de ética y conducta que pudiera surgir a las personas sujetas al mismo, podrá consultarse directamente al Gerente de Administración y Finanzas de LIFE a través del correo electrónico , asimismo para los posibles casos de antisoborno se podrán enviar comunicaciones directamente al Oficial de Cumplimiento al correo: transparencia@lifesac.com.pe, las mismas que se atenderán salvaguardando la identidad del denunciante o remitente.

FERESHTEH GONZALES CÁRDENAS
GERENTE GENERAL

15/07/2025
Versión: 01