



LAFORSEHG

Laboratorio Forense y Servicios Periciales Hans Gross S.A.C.

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

1. PRÓLOGO

LAFORSE-HG es una empresa especializada en brindar asesoría, servicios y consultoría pericial, como también representación comercial de soluciones forense de las diversas disciplinas de la criminalística.

LAFORSE-HG cuenta con un alto nivel de ética e integridad, lo cual nos motiva a seguir consolidando nuestro prestigio y reputación a nivel nacional e internacional. Con la finalidad de inculcar en nuestros colaboradores las prácticas éticas, le hacemos la entrega de nuestro Código de Ética y Conducta. Cabe destacar que el Código de Ética y Conducta, en adelante el Código, señala aspectos de nuestra misión y visión como empresa; puesto que aborda las responsabilidades del personal hacia sus compañeros, nuestros clientes, el mercado y hacia la comunidad en general.

En LAFORSE-HG deseamos que todos nuestros colaboradores sean capaces de aplicar el sentido común, el buen juicio y la integridad en sus quehaceres del día a día. Nuestro éxito depende de nuestro trabajo en equipo. Los invitamos a identificarse con nuestra cultura organizacional y nuestros valores. Aún nos queda un largo camino por recorrer, el éxito continuo y la buena reputación nos ayudarán a llegar lejos.

“Las personas excelentes, tienen excelentes valores y una excelente ética”

–Jeffrey Gitomer

"La virtud está en ser valiente frente al deber, aunque no sea recompensado."

– Immanuel Kant

"Lo correcto no siempre es popular, y lo popular no siempre es correcto."

– Albert Einstein

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

2.1. El Código de Ética y Conducta será aplicado a todo el personal de LAFORSE-HG, incluyendo los siguientes grupos:

- **Personal interno:** Incluye a todos los colaboradores, independientemente de su nivel jerárquico o tipo de contrato (empleados fijos, temporales, practicantes, consultores internos, entre otros).
- **Socios y accionistas:** Como integrantes clave de la estructura organizacional, los socios y accionistas se adhieren a los principios establecidos en el Código para garantizar el cumplimiento de los valores y la visión de LAFORSE-HG.
- **Terceros relacionados:** El ámbito del Código se extiende también a todas las personas o entidades externas que, debido a la naturaleza de su relación con LAFORSE-HG (proveedores, contratistas, clientes, aliados estratégicos, entre otros), puedan influir directa o indirectamente en la reputación, valores y desempeño ético de la organización.

2.2. Difusión y obligatoriedad

El Código será distribuido a todos los colaboradores y terceros relevantes para garantizar su conocimiento, comprensión y adhesión. Se implementarán sesiones de inducción y capacitaciones para asegurar que cada individuo comprenda sus responsabilidades éticas y las consecuencias del incumplimiento.

2.3. Prevalencia del Código

Los lineamientos establecidos en este Código tendrán prioridad sobre cualquier otra norma interna que pudiera entrar en conflicto, salvo que dichas normas establezcan estándares de conducta más estrictos.

2.4. Cumplimiento de la normativa legal

En ninguna circunstancia el Código de Ética y Conducta podrá contravenir las disposiciones legales vigentes. En caso de conflicto entre el Código y la legislación aplicable, prevalecerán las normas legales, y el contenido del Código será ajustado para alinearse con la normativa correspondiente.

De esta manera, el Código de Ética y Conducta refuerza el compromiso de LAFORSE-HG con la integridad, la transparencia y la responsabilidad en todas sus operaciones.

3. PILARES ORGANIZACIONALES

3.1. Integridad y Transparencia

En LAFORSE-HG, nuestras palabras y acciones reflejan honestidad, justicia y coherencia, tanto en el ámbito laboral como fuera de él. Asumimos con firmeza la responsabilidad por nuestras decisiones y rendimos cuentas por nuestros actos diarios. Creemos que liderar con integridad no solo fortalece nuestra reputación, sino que también inspira a otros a seguir nuestro ejemplo.

Asimismo, nos comprometemos a recopilar y divulgar información de manera clara, completa y oportuna, asegurando que nuestras decisiones, actividades y desempeño sean accesibles y comprensibles para todos los grupos de interés.

3.2. Honestidad

La honestidad guía nuestras interacciones y transacciones comerciales. En LAFORSE-HG actuamos con sinceridad y veracidad, absteniéndonos de cualquier forma de engaño, fraude o manipulación. Nos comunicamos de manera abierta y transparente, tanto en el entorno interno como en nuestras relaciones externas, garantizando que nuestras palabras sean un reflejo fiel de nuestras acciones.

3.3. Responsabilidad

Asumimos cada compromiso con seriedad y diligencia, conscientes de la importancia de nuestro trabajo. En LAFORSE-HG cumplimos nuestras obligaciones con precisión y respetamos los tiempos, asegurándonos de responder con soluciones efectivas que superen las expectativas de quienes confían en nosotros.

3.4. Liderazgo

Lideramos con el ejemplo, guiando a nuestro equipo y a nuestras relaciones externas hacia la excelencia. Inspiramos a nuestros colaboradores a alcanzar su máximo potencial, promoviendo un entorno donde el aprendizaje, la innovación y la motivación son constantes. En LAFORSE-HG, el liderazgo no se impone, se ejerce con integridad y visión, construyendo un camino sólido hacia el éxito colectivo.

3.5. Confidencialidad

El manejo responsable y reservado de la información es uno de nuestros mayores compromisos. Protegemos los datos y detalles de nuestros clientes con el máximo rigor, reconociendo que la confianza depositada en nosotros depende de nuestra capacidad para salvaguardar lo que se nos confía.

3.6. Eficiencia (excelencia)

La calidad en todo lo que hacemos es nuestro estándar inquebrantable. Nos esforzamos por ofrecer resultados impecables, fruto de nuestra dedicación, experiencia y atención a los detalles, lo que nos convierte en un referente de alto nivel en nuestros servicios.

4. OBJETIVOS

En LAFORSE-HG concebimos el comportamiento ético como la piedra angular de nuestra actividad empresarial, siendo conscientes de que nuestra integridad define no solo nuestra reputación, sino también la calidad de las relaciones que forjamos con nuestros colaboradores, clientes, proveedores y la sociedad en su conjunto. Este Código de Ética se erige como una guía imprescindible para garantizar que cada acción emprendida en nuestra organización se alinee con los principios de rectitud, responsabilidad y respeto que nos caracterizan.

Nuestro propósito esencial es consolidar una cultura de integridad en la que todos los integrantes de LAFORSE-HG actúen con apego a los valores corporativos, fomentando la transparencia en nuestras decisiones y el rechazo absoluto a cualquier práctica que comprometa los principios éticos. En este sentido, aspiramos a que nuestras operaciones no solo cumplan con las leyes y regulaciones, sino que trasciendan estas exigencias para reflejar un compromiso genuino con los más altos estándares de ética profesional.

Estamos firmemente comprometidos con la promoción de un entorno laboral inclusivo, respetuoso y equitativo, donde se valore la diversidad y se erradiquen cualquier forma de discriminación o acoso. Reconocemos que el bienestar de nuestros colaboradores es clave para el éxito empresarial, y por ello, velamos porque cada miembro de nuestra organización se sienta valorado, protegido y motivado a contribuir con lo mejor de sí mismo.

Asimismo, nuestra relación con los grupos de interés se fundamenta en la confianza mutua, cultivada mediante la transparencia y la honestidad en cada interacción. LAFORSE-HG se esfuerza por mantenerse como un referente de conducta ética en todas sus relaciones comerciales, asegurando que nuestros clientes, proveedores y socios estratégicos perciban en nosotros un compromiso inquebrantable con la verdad y la responsabilidad.

El uso responsable de los recursos de la empresa y la protección de la información confidencial son aspectos que consideramos primordiales. A través de una gestión rigurosa y eficiente, buscamos optimizar cada recurso para maximizar el valor que

generamos, siempre con un enfoque sostenible y respetuoso del entorno. Paralelamente, resguardamos la privacidad de nuestros datos y la de nuestros aliados con la más estricta confidencialidad, reconociendo que la confianza que depositan en nosotros es un privilegio que honramos con sumo cuidado.

Nos sentimos llamados a ser agentes de cambio positivo en la sociedad, integrando prácticas de responsabilidad social y ambiental en nuestras operaciones diarias. Nuestro compromiso con el desarrollo sostenible se refleja en el esfuerzo continuo por reducir nuestro impacto ambiental y en las acciones que realizamos para contribuir al bienestar de las comunidades en las que operamos.

Finalmente, nos enorgullece mantener abiertos canales de comunicación que permitan a cualquier persona, interna o externa, denunciar actos contrarios a nuestro Código de Ética con total confidencialidad. Nos comprometemos a investigar cada caso con imparcialidad y a garantizar la protección de quienes, guiados por sus valores, deciden alzar la voz frente a lo incorrecto. De ahí que tengamos como meta seguir fortaleciendo la capacidad de denunciar conductas indebidas, a fin de seguir promoviendo un entorno donde la ética sea el fundamento de todas nuestras acciones.

Este Código no es solo un documento; es el reflejo de quiénes somos y de la empresa que aspiramos seguir siendo.

5. DEBERES DE LOS COLABORADORES

5.1. Cumplimiento Normativo

Todos los colaboradores de LAFORSE-HG tienen la obligación de respetar y cumplir con las leyes nacionales, normativas laborales y políticas internas de la empresa. Este deber incluye mantenerse informados sobre las regulaciones aplicables a sus funciones. El desconocimiento de estas normativas no exime de responsabilidad, ya que esperamos de nuestro equipo una conducta alineada con los más altos estándares legales y éticos en cada una de sus acciones.

5.2. Confidencialidad

La información clasificada, tanto interna como de clientes y proveedores, es un activo invaluable para LAFORSE-HG. Todo colaborador tiene el deber de resguardar esta información, evitando su divulgación o uso no autorizado. El acceso a datos confidenciales estará estrictamente limitado a quienes cuenten con la autorización expresa de la Alta Dirección. La confianza depositada en nosotros por nuestros clientes y aliados depende de nuestro compromiso con la protección de su información.

5.3. Imparcialidad

La imparcialidad es un pilar fundamental en la conducta de todos los colaboradores de LAFORSE-HG. En el ejercicio de sus funciones, cada miembro del equipo debe actuar con objetividad, evitando cualquier forma de favoritismo, conflicto de interés o influencia indebida que pueda comprometer la equidad en la toma de decisiones.

Todas las interacciones con clientes, proveedores y compañeros de trabajo deben basarse en criterios justos y transparentes, garantizando que nuestras acciones reflejen los más altos principios de ética y profesionalismo. Cualquier situación que pueda generar dudas sobre la imparcialidad de un colaborador deberá ser comunicada oportunamente a la Alta Dirección para su debida gestión.

5.4. Uso de Recursos de la Empresa

Los recursos de LAFORSE-HG, ya sean financieros, materiales o tecnológicos, están destinados exclusivamente para los fines autorizados de la empresa. Está terminantemente prohibido utilizarlos para fines personales o actividades no relacionadas con el trabajo. Nos esforzamos por optimizar el uso de nuestros recursos, fomentando su manejo responsable como una forma de respetar tanto la organización como el esfuerzo colectivo que los genera.

El uso de los equipos informáticos asignados está regido por principios de responsabilidad y honestidad. Entendiendo ello LAFORSE-HG permite que sus colaboradores lleven sus equipos a fin de realizar satisfactoriamente sus actividades de trabajo remoto, sin embargo, también pide el compromiso de los mismos de traer y notificar al área correspondiente sobre el traslado de los equipos. En caso incumplieran con lo expuesto, se tomarán las medidas disciplinarias como el llamado de atención verbal o escrita, suspensión temporal sin goce de remuneraciones y/o la terminación del vínculo laboral, en caso de una infracción grave o reiterada.

5.5. Contribución al clima laboral.

Cada colaborador tiene la responsabilidad de contribuir activamente a un entorno laboral armónico y respetuoso. Fomentamos un clima de diálogo abierto y constructivo, donde los conflictos se resuelvan de manera profesional y colaborativa. En LAFORSE-HG, valoramos la cooperación, la empatía y el respeto mutuo como elementos clave para el desarrollo de relaciones positivas y la consecución de nuestros objetivos comunes.

5.6. 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, Comité de Ética y Encargado de Función Antisoborno pueden ser motivo de la terminación inmediata de la relación laboral y provocar sanciones severas, por ser consideradas un delito.

6. PROHIBICIONES

6.1. Conflicto de interés

En LAFORSE-HG, reconocemos la importancia de mantener la integridad en nuestras operaciones y relaciones profesionales, evitando cualquier situación que pueda dar lugar a un conflicto de interés o interpretaciones equivocadas. En ese sentido, contamos con una **POLÍTICA PARA IDENTIFICAR Y PREVENIR EL CONFLICTO DE INTERESES**, la cual plantea los lineamientos que permitan a LAFORSE HG identificar, declarar, evaluar, tratar y hacer seguimiento a los conflictos de interés reales, potenciales o aparentes que puedan surgir en el desarrollo de sus actividades, con el fin de proteger la imparcialidad, la objetividad y la integridad de sus servicios periciales, de consultoría, de investigación interna y de ciberseguridad, y de prevenir situaciones que puedan derivar en actos de soborno, conforme al numeral 3.28, al numeral 7.2.2 y al Anexo A.8.3 de la norma ISO 37001:2025.

Excepcionalmente, podrán mantenerse relaciones comerciales con empresas vinculadas por razones de complementariedad de servicios, especialización técnica u optimización operativa, incluso cuando exista identidad de accionistas, Gerencia General u otros vínculos relevantes, siempre que:

- El conflicto de intereses sea declarado de manera expresa, previa y por escrito, mediante la Ficha de Declaración de Conflicto de Intereses.
- Se garantice que las condiciones contractuales se establecen en términos de mercado, sin trato preferencial ni ventajas indebidas.

El incumplimiento de la obligación de declarar un conflicto de intereses será considerado una falta ética grave y dará lugar a las sanciones correspondientes.

6.2. Rechazo de sobornos y corrupción

En LAFORSE-HG, rechazamos categóricamente cualquier forma de soborno, corrupción o ventaja indebida. Está estrictamente prohibido ofrecer, solicitar o aceptar pagos, bienes o servicios que puedan influir en decisiones empresariales o comprometer la integridad de nuestros procesos. Nos regimos por una Política Antisoborno frente a estas prácticas, con lo cual aseguramos que las actividades comerciales se desarrollen con total apego a la ley.

El presente punto es aplicable a todos los colaboradores de LAFORSE-HG, socios de negocios y partes interesadas.

6.3. Rechazo de discriminación y acoso

Promovemos un entorno laboral inclusivo, donde todos los colaboradores sean tratados con igualdad y respeto. No toleramos ningún tipo de discriminación, ya sea por género, religión, raza, orientación sexual, discapacidad u otras características personales. Asimismo, está prohibido el acoso en cualquiera de sus formas, ya sea verbal, físico, sexual o psicológico, tanto en el lugar de trabajo como en actividades relacionadas con la empresa.

6.4. Uso indebido de información.

La información confidencial es un recurso fundamental de LAFORSE-HG, y su uso indebido está estrictamente prohibido. Ningún colaborador podrá utilizar datos de la empresa, clientes o proveedores en beneficio propio o de terceros. Cualquier filtración o divulgación no autorizada será considerada una falta grave que compromete la confianza y la reputación de nuestra organización.

6.5. Actividades fraudulentas.

En LAFORSE-HG, condenamos cualquier acción que implique fraude, robo, falsificación o malversación de recursos de la empresa. Estas actividades no solo representan una violación ética, sino que también afectan la sostenibilidad y la credibilidad de la organización. Nos comprometemos a actuar de manera estricta frente a estas conductas, tomando las medidas disciplinarias y legales correspondientes.

7. Medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo.

En LAFORSE-HG, estamos comprometidos a desarrollar nuestras actividades con un profundo respeto por el medio ambiente y garantizando la seguridad y salud de todos nuestros colaboradores. Este compromiso se traduce en las siguientes acciones:

- Cumplimos estrictamente con todas las leyes y regulaciones ambientales, de higiene y seguridad, incluyendo nuestro Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fomentamos la consulta y participación activa de nuestro personal en la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Proveemos los recursos necesarios para garantizar la eficacia y sostenibilidad de este sistema, asegurando un entorno laboral seguro y libre de riesgos.
- Nos esforzamos por prevenir accidentes laborales y minimizar los riesgos mediante una evaluación constante y la adopción de medidas correctivas oportunas.
- Respetamos y promovemos los derechos ambientales, integrando prácticas responsables en todas nuestras operaciones.

8. RELACIONES CON LOS SKATEHOLDERS.

En LAFORSE-HG, entendemos que las relaciones con nuestros stakeholders son fundamentales para el éxito de nuestra organización. Por ello, nos regimos por principios éticos y profesionales que garantizan la transparencia y el respeto mutuo. Asimismo, en referencia a las diversas relaciones que se generan con los stakeholders–colaboradores/gerentes/socios de negocios/ y demás, resultan aplicables las prohibiciones señaladas líneas arriba.

En LAFORSE-HG está prohibido aceptar regalos, descuentos o invitaciones que comprometan nuestra imparcialidad; cualquier obsequio de cortesía deberá ser reportado y aprobado por un socio. Nos comprometemos a mantener una conducta íntegra en nuestras relaciones comerciales, brindando información precisa y veraz, y asegurando que las interacciones con los clientes se caractericen por el profesionalismo y el cumplimiento de normas aplicables. Rechazamos cualquier práctica corrupta, incluyendo la oferta de bienes o servicios a cambio de ventajas indebidas. Además, promovemos la equidad en el empleo, garantizando igualdad de oportunidades y cumplimiento de la legislación laboral vigente en Perú.

9. CANAL DE DENUNCIAS

El Canal de Denuncias de LAFORSE-HG es una herramienta disponible para recibir denuncias o casos de sospecha de violación a las leyes, a este código y/o a las directrices de la empresa.

Es muy importante que cualquier persona, ya sea interna o externa a LAFORSE-HG, y que conozca o sospeche de una violación a las leyes, al Código de Ética y Conducta y/o a los procedimientos de LAFORSE-HG (que sucedió, esté sucediendo o que pueda suceder) se sienta cómoda para reportar sus preocupaciones directamente al Canal de Denuncias.

Es obligación de los colaboradores reportar violaciones a este Código de las cuales tengan conocimiento.

Entre los ejemplos de violación están:

- Conflictos de intereses
- Acciones criminales como corrupción, soborno, robo y fraude
- Persecución, acoso moral o sexual, discriminación en el ambiente de trabajo o violaciones a los derechos humanos
- Incumplimiento de cualquier obligación legal, por acción u omisión del responsable
- Favor a proveedores, clientes o colaboradores

El Canal de Denuncias garantiza la confidencialidad y el anonimato del denunciante.

Las denuncias pueden ser realizadas a través de los siguientes medios:

- Correo electrónico: lineaeticalf@gmail.com;
- Formulario en línea (Forms): <https://forms.office.com/r/6SxQCpeHMT>; y
- Plataforma en línea: <https://www.laforse-hg.com/canal-de-denuncias/>.

10. SANCIONES AL CÓDIGO DE ÉTICA

10.1. Conflicto de interés

- Primera falta: Amonestación escrita y registro en el expediente del colaborador.
- Reincidencia: Suspensión sin goce de haber de 3 a 5 días.
- Falta grave: Terminación de la relación laboral en caso de beneficio indebido o daño a la empresa.

10.2. Rechazo de sobornos y corrupción

- Primera falta: Despido inmediato por falta grave, según lo establecido en la normativa laboral vigente.
- Acción comprobada de soborno: Denuncia penal ante las autoridades competentes.

10.3. Uso indebido de información confidencial

- Cualquier infracción comprobada en esta categoría: Despido inmediato y denuncia ante las autoridades competentes.

10.4. Discriminación y acoso laboral

- Primera falta: Amonestación y obligación de asistir a un programa de sensibilización.
- Reincidencia: Suspensión sin goce de haber de hasta 10 días.
- Falta grave (casos de acoso sexual, hostigamiento reiterado o violencia): Despido inmediato y denuncia ante las autoridades pertinentes.

10.5. Actividades fraudulentas (Robo, Falsificación, Malversación de Recursos)

- Cualquier infracción comprobada en esta categoría: Despido inmediato y denuncia ante las autoridades competentes.

10.6. Uso indebido de recursos de la empresa

- Primera falta: Amonestación verbal o escrita.
- Reincidencia: Suspensión de hasta 5 días sin goce de haber.
- Falta grave (uso indebido con daño económico a la empresa): Despido inmediato.

10.7. No cooperar en investigaciones internas

- Primera falta: Advertencia formal.
- Reincidencia o retención de información clave: Suspensión de hasta 10 días sin goce de haber.
- Falta grave (declaraciones falsas o alteración de información): Terminación del contrato.

10.8. Relaciones laborales no declaradas con familiares o vínculos personales

- No declaración de relación de parentesco o amistad relevante: Amonestación escrita.
- Ocultamiento intencional que derive en conflicto de interés: Suspensión o despido, según la gravedad.

10.9. Aceptación de regalos anónimos u otros beneficios indebidos

- Primera falta: Advertencia formal y devolución del regalo o beneficio recibido.
- Reincidencia: Suspensión de hasta 5 días sin goce de haber.
- Falta grave (aceptación de sobornos o favores a cambio de beneficios para terceros): Despido inmediato y posible acción legal.

Las sanciones del Código de Ética serán impuestas por la Alta Dirección y/o la Coordinadora ISO en los casos que corresponda.

Ello no invalida que el Encargado de Función Antisoborno o el Comité de Ética planteen sanciones en los procesos de investigación, sin embargo, deberán ser ratificados por las autoridades antes mencionadas.