

EPS EMAPAT S.A.



EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO
EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE TAMBOPATA
SOCIEDAD ANÓNIMA

“CÓDIGO DE ÉTICA DE LA EPS EMAPAT S.A.”

ELABORADO POR: EQUIPO DEL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	REVISADO POR: COMITÉ DE CBGC DE DIRECTORIO DE LA EPS EMAPAT S.A.	APROBADO POR: DIRECTORIO
---	--	-----------------------------



ÍNDICE



TITULO I 3
 DISPOSICIONES GENERALES 3
 TITULO II 4
 PRINCIPIOS Y VALORES 4
 TITULO III 6
 NORMAS GENERALES DE CONDUCTA ÉTICA 6
 TITULO IV 8
 NORMAS ESPECÍFICAS DE CONDUCTA ÉTICA 8
 TITULO V 12
 PROCEDIMIENTO PARA LA FORMULACIÓN Y CANAL DE DENUNCIAS 12
 TITULO VI 13
 INCENTIVOS, INCUMPLIMIENTO Y SANCIONES 13
 TITULO VII 14
 CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA 14
 TITULO VIII 15
 RESPONSABLES 15
 TITULO IX 16
 INTEGRIDAD Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN 16
 TITULO X 17
 VIGENCIA 17
 ANEXO 1: 18
 POLÍTICA DE MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES EPS EMAPAT S.A. 18
 ANEXO 2: 23
 DECLARACIÓN DE RECEPCIÓN, CONOCIMIENTO, ACEPTACIÓN Y COMPROMISO DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE EPS EMAPAT S.A. 23
 ANEXO 3: 24
 COMPROMISO DE INTEGRIDAD 24
 ANEXO 4: 25
 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN ANUAL 25

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO DE LA EPS EMAPAT S.A.
PILAR V: ÉTICA Y CONFLICTO DE INTERÉS
ESTÁNDAR 42: CÓDIGO DE ÉTICA

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°.- Objetivo

Promover los valores institucionales, establecer los lineamientos, principios que deben regir y orientar el comportamiento de los trabajadores de la EPS EMAPAT S.A. independientemente de su régimen laboral o modalidad de contratación, miembros del Directorio y Junta General de Accionistas, para que en el desempeño de sus funciones asuman una cultura de integridad pública. El presente instrumento de gestión establece además los deberes y prohibiciones éticos a fin de prevenir prácticas corruptas o actos de corrupción en la EPS EMAPAT S.A.

Artículo 2°.- Finalidad

El Código de Ética es un instrumento de gestión formal e institucional que tiene como finalidad brindar a la Junta General de Accionistas, Directorio, Gerente General, Gerentes de Línea y a los trabajadores de la EPS EMAPAT S.A. en general una guía que oriente el desempeño de sus funciones y sus relaciones interpersonales. Como tal, busca promover un activo compromiso con la puesta en práctica de principios y valores éticos en su trabajo diario, a fin de contribuir decididamente a la prestación de un servicio de calidad a los usuarios, logrando favorecer una mayor confianza ciudadana en la gestión institucional.

Artículo 3°.- Alcance

El presente Código es aplicable sin distinción alguna a los miembros de la Junta General de Accionistas, Directorio, Gerente General, Gerentes de Línea, los trabajadores de la EPS EMAPAT S.A., con prescindencia de su régimen laboral que tuviesen, sin perjuicio de lo que dispongan las leyes o normas laborales y los procedimientos y directivas vigentes.

El presente Código de Ética también alcanza a los clientes, proveedores y principales grupos de interés de la Sociedad, en tanto no se colisiona con la normatividad bajo el ámbito de su responsabilidad.

Artículo 4°.- Base Legal

1. Constitución Política del Perú.
2. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
3. Ley N°27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la CGR.
4. Ley N° 31227, Ley que transfiere a la Contraloría General de la Republica la competencia para recibir y ejercer el control, fiscalización y sanción respecto a la declaración jurada de intereses de autoridades, servidores y candidatos a cargos públicos.
5. Ley N°27482, Ley que regula la publicación de la Declaración Jurada de Ingresos, y de Bienes y Rentas de los funcionarios y servidores públicos del Estado.
6. Ley N°30057, Ley del Servicio Civil y su reglamento.
7. Ley N°26771, Establecen prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público, en casos de parentesco.
8. Ley N°30294, Ley que modifica el Artículo 1 de la Ley 26771.
9. Ley N°27806, Ley de transparencia y acceso a la información pública; y sus modificatorias.
10. Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativa General y sus modificatorias.


11. Decreto Legislativo N° 1280 Ley Marco de Gestión y Prestación de los Servicios de Saneamiento.
12. Decreto Supremo N° 001-2025-VIVIENDA, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 1280, Decreto Legislativo que aprueba la Ley del Servicio Universal de Agua Potable y Saneamiento.
13. Decreto Supremo N°033-2005-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N°27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
14. Decreto Supremo N°007-2024-JUS, que aprueba el Reglamento de la Ley N°27806, Ley de transparencia y acceso a la información pública y sus modificatorias.
15. Decreto Supremo N°092-2017-PCM, Política Nacional de integridad y Lucha contra la Corrupción.
16. Decreto Supremo N°007-2017-VIVIENDA, Política Nacional de Saneamiento.
17. Resolución Ministerial N° 399-2021-VIVIENDA, que aprueba el Plan Nacional de Saneamiento 2022-2026.
18. Decreto Supremo N° 009-2024-VIVIENDA, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1280, Decreto Legislativo que aprueba la Ley del Servicio Universal de Agua Potable y Saneamiento.
19. Decreto Supremo N° 080-2021-PCM, que aprueba el reglamento de la Ley N° 27482.
20. Resolución Ministerial N° 431-2017-VIVIENDA, que aprueba el modelo de Código de Buen Gobierno Corporativo para las Empresas prestadoras de servicios de saneamiento públicas del accionariado municipal.
21. Resolución de Contraloría N° 158-2021-CG que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31227
22. Directiva N° 009-2021-CG/GDJ, "Presentación y Archivo de la Declaración Jurada de Intereses de autoridades, funcionarios(as) y servidores (as) públicos(as) del Estado, y candidatos(as) a cargos públicos" aprobado mediante Resolución de Contraloría N° 219-2021- CG
23. Directiva N° 013-2015-CG/GPROD "Presentación, procesamiento y archivo de las declaraciones juradas de ingresos, bienes y rentas de los funcionarios y servidores públicos", aprobado por Resolución de Contraloría N° 328-2015-CG
24. Estatuto de la EPS EMAPAT S.A., (2019)
25. Código de Buen Gobierno Corporativo de la EPS EMAPAT SA.
26. Reglamento Interno de Trabajo vigente.

TITULO II

PRINCIPIOS Y VALORES

Artículo 5°.- Principios Éticos

- **Lealtad al Estado de Derecho:** La conducta de todos los trabajadores debe lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho.
- **Integridad:** Actuar con honestidad, responsabilidad y respeto conforme a las normas legales vigentes, los valores y principios éticos.
- **Respeto:** Todos los empleados, sin distinción de la posición jerárquica, promoverán en todo momento y en todos los niveles profesionales, relaciones basadas en el respeto por la dignidad de las personas. Adecuamos nuestra conducta hacia el respeto riguroso y aplicación de la Constitución Política del Perú, las Leyes y demás normas que regulan nuestras funciones, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.
- **Honestidad:** Actuar con rectitud, justicia, honradez y probidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita

	"CÓDIGO N°001-2025-EPS EMAPAT S.A."	VERSIÓN: 002 PÁGINA : 5 de 25 FECHA : 6-12-2025
	"CÓDIGO DE ÉTICA DE LA EPS EMAPAT S.A."	



persona; no actuando por encargo de una o varias personas en la ejecución de determinadas decisiones dentro de la Empresa.

- **Eficiencia y eficacia:** Brindar calidad en cada una de nuestras funciones, desempeñando nuestras actividades con diligencia, compromiso y profesionalismo, procurando una capacitación permanente en búsqueda del mejoramiento continuo.
- **Capacitación Ética:** Procurar tener una capacitación sólida y permanente que nos permita desarrollar capacidades, habilidades y destrezas en el desarrollo de las funciones dentro de la Empresa.
- **Idoneidad:** Contar con una eficiente aptitud técnica, legal y moral, condición esencial para el correcto desempeño y cumplimiento de las funciones, objetivos estratégicos y objeto social de la Empresa. Además de una capacitación permanente para el correcto desempeño y cumplimiento de las funciones que nos sean asignadas.
- **Veracidad:** Expresarse con transparencia, verdad y justicia en las relaciones funcionales con todos los miembros de la Empresa y la ciudadanía, y contribuimos al esclarecimiento de los hechos en beneficio de la Empresa sin dañar la dignidad de los trabajadores o personas externas a la Empresa.
- **Justicia y equidad:** Tener permanente disposición para el cumplimiento de nuestras funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en nuestras relaciones con el Estado, con los usuarios de nuestros servicios, con nuestros superiores, con nuestros subordinados y con la ciudadanía en general.
- **Innovación:** Mantener una constante búsqueda de nuevas soluciones y productos tecnológicos que aporten valor agregado a la Empresa a fin de mejorar los procesos, procedimientos y atención a clientes y principales grupos de interés.
- **Responsabilidad Social:** Compromiso de instaurar programas y acciones que mejoren la calidad de vida de la población y trabajadores manteniendo la responsabilidad social y sostenible de la Empresa.
- **Cuidado del Medio ambiente:** Compromiso activo y responsablemente en la conservación del medio ambiente, generando una cultura del uso adecuado de los servicios de saneamiento y del consumo responsable del recurso hídrico.

Artículo 6°.- Valores Éticos

- **Puntualidad:** Responsabilidad de cumplir los horarios laborales establecidos por la empresa, asignación de funciones y participación en las actividades a las cuales son convocados, siendo muestra del respeto por nosotros, nuestro entorno y la Empresa.
- **Compromiso:** Cumplir con responsabilidad y ahínco nuestras funciones y demás funciones asignadas conforme a los plazos establecidos contribuyendo con el cumplimiento de los objetivos de la Empresa y con el compromiso con los usuarios y la comunidad.
- **Proactividad:** Mantener un comportamiento laboral proactivo a través de iniciativas que permitan anticiparse ante problemas o mejoras en los servicios que brinda la Empresa.
- **Solidaridad:** Poseer una actitud colaboradora, solidaria y empática, de respeto y apoyo hacia la sociedad y los trabajadores de la Empresa sin diferencias o discriminación.
- **Trabajo en equipo:** Realizar un trabajo en conjunto e integrado a fin de cumplir con los objetivos de la Empresa prestadora y lograr mejorar la gestión y desempeño empresarial.

Identificación con los objetivos institucionales: actúan con fidelidad y solidaridad en todos sus actos, cumpliendo los objetivos y metas propuestas por la entidad.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
----------------	---------------	---------------




TITULO III

NORMAS GENERALES DE CONDUCTA ÉTICA

La EPS EMAPAT S.A. espera que todos sus trabajadores y a quienes alcance el Código de Ética tengan una conducta conforme a los más altos estándares de integridad personal y profesional en todos los aspectos del cumplimiento de sus funciones, respetando las políticas, normas y leyes que regulan a la EPS EMAPAT S.A.

Artículo 7°.- Deberes Éticos

- a) **Decoro en la Imagen de la Empresa:** Los trabajadores de la EPS EMAPAT S.A., son responsable por la preservación del prestigio y reputación de la Empresa manteniendo una conducta ética evitando involucrarse en actividades o transacciones que pudieran afectarla.
- b) **Neutralidad:** Todo trabajador de la EPS EMAPAT S.A., deben actuar con absoluta imparcialidad y no aceptar presiones políticas, familiares, económicas o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones, demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, empresas, partidos políticos o instituciones.
- c) **Transparencia:** Todo trabajador de la EPS EMAPAT S.A., debe de ejecutar todos los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica, con las limitaciones que la Constitución Política del Perú y la ley prevén. Los trabajadores de la EPS EMAPAT S.A. deberán brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna a quien la requiera.
- d) **Discreción y Reserva de la información:** Los trabajadores de la EPS EMAPAT S.A., se abstendrán utilizar en provecho propio, directa o indirectamente, o de terceros, aquella información a la que hubieran accedido por su condición o por el ejercicio de su función. Asimismo, están obligados a respetar el secreto profesional y garantizar la adecuada preservación de la reserva de aquella documentación que la norma hayan calificado como tal, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública. No podrán mutilar, distorsionar, desechar y destruir documentación que se encuentre bajo su custodia o en los archivos de la entidad, que se ha considerado de importancia para las labores propias de la institución.
- e) **Responsabilidad:** Los trabajadores de la EPS EMAPAT S.A., deben desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función. Ante situaciones que lo requieran y en beneficio de la Empresa, el servidor público puede realizar tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar neutralizar o superar las dificultades a las cuales se enfrenta la Empresa.
- f) **Uso Adecuado de los Bienes:** Los trabajadores de la EPS EMAPAT S.A., deben proteger y conservar los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente asignados. Los bienes de la EPS EMAPAT S.A. son cualquier bien o recurso que forma parte

	"CÓDIGO N°001-2025-EPS EMAPAT S.A."	VERSIÓN: 002 PÁGINA : 7 de 25 FECHA : 6-12-2025
	"CÓDIGO DE ÉTICA DE LA EPS EMAPAT S.A."	

del patrimonio de la empresa o se encuentra bajo su administración, destinado para el cumplimiento de sus funciones.



g) **Contratación y adquisición de bienes y servicios:** Todo trabajador de la EPS EMAPAT S.A., que tenga a su cargo los procesos de contrataciones y adquisiciones de bienes y servicios deberán observar los principios y normas establecidas en el Texto Único Ordenado de la Ley General de Contrataciones Públicas y su reglamento.




h) **Selección de personal.** Sujeto a los requisitos establecidos para ser trabajador de la EPS EMAPAT S.A., las personas responsables de la selección y contratación de los empleados, deben efectuarlas sobre la base de la aptitud y actitud que demuestren los candidatos para el desempeño de la profesión u ocupación postulada, sin contemplar requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, fundado en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier índole. La selección y contratación deberá ser sin que exista ninguna presión personal o política.

Artículo 8°.- Prohibiciones

- a) **Proselitismo político:** Realizar actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus funciones o por medio de la utilización de infraestructura, bienes o recursos públicos, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.
- b) **Mantener conflictos de interés:** Mantener relaciones o aceptar situaciones en cuyo contexto los intereses del trabajador tanto personal, laboral, legal, económico, como financiero pueda estar en conflicto o colisionan con el ejercicio y cumplimiento de sus funciones. Entendiéndose que cualquier situación o toma de decisión por parte del personal debe estar dirigida al cumplimiento de los objetivos y fines de la empresa y no favorecer intereses personales o de terceros.
- c) **Obtener ventajas indebidas:** Obtener beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.
- d) **Hacer mal uso de la información privilegiada o confidencial:** Participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información de carácter reservada o confidencial de la EPS EMAPAT S.A. Los accionistas, directores y trabajadores deben guardar estricta reserva de la información confidencial o reservada no utilizando dicha información en beneficio propio o favoreciendo a alguno de los grupos de interés, evitando el uso impropio de dicha información. Administrar, difundir y/o suministrar información de carácter confidencial o reservado sin observar las políticas de información de la EPS EMAPAT S.A. y/o las leyes que regulen su tratamiento.
- e) **Adelanto de opinión:** Deberán abstenerse de expresar su opinión ante terceros respecto al sentido de pronunciamientos que se habrá de expedir en un asunto o materia que estuvieran conociendo en el ejercicio de sus funciones.
- f) **Presionar, amenazar y/o acosar:** Ejercer presiones, actos de discriminación, amenazas o acoso sexual contra otros trabajadores, subordinados o administrados que puedan afectar la dignidad de estos o inducir a la realización de acciones dolosas.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
----------------	---------------	---------------

	"CÓDIGO N°001-2025-EPS EMAPAT S.A."	VERSIÓN: 002 PÁGINA : 8 de 25 FECHA : 6-12-2025
	"CÓDIGO DE ÉTICA DE LA EPS EMAPAT S.A."	

g) Nepotismo: Ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en casos de parentesco. Usar el poder del cargo para favorecer la contratación o nombramiento de un familiar o pariente hasta cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad. Los accionistas, Directores, funcionarios (gerentes) y/o personal que gozan de la facultad de nombramiento y contratación de personal, o tengan injerencia directa o indirecta en el proceso de selección se encuentran prohibidos de nombrar, contratar o inducir a otro a hacerlo en su entidad respecto a sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, por razón de matrimonio, unión de hecho o convivencia. Esta prohibición se extiende a la suscripción de contratos de locación de servicios, contratos de consultoría, y otros de naturaleza similar.

Dicha prohibición implica:

- La prohibición de ejercer la facultad de nombrar, contratar, intervenir en los procesos de selección de personal, designar cargos de confianza o en actividades ad honorem o nombrar miembros de órganos colegiados.
- La prohibición de ejercer injerencia directa o indirecta en el nombramiento, contratación, procesos de selección de personal, designación de cargos de confianza o en actividades ad honorem o nombramiento de miembros de órganos colegiados.

TITULO IV

NORMAS ESPECÍFICAS DE CONDUCTA ÉTICA

Artículo 9°.- Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los trabajadores deben cumplir y hacer cumplir las leyes, normas relacionadas a seguridad y salud en el Trabajo dentro de la EPS EMAPAT S.A.

La EPS EMAPAT S.A., promueve y brinda un ambiente de trabajo saludable y seguro, por lo que está prohibido presentarse al centro de labores bajo los efectos de estupefacientes, ni de alcohol. Está prohibido el consume de dichas sustancias durante el horario de trabajo. Los trabajadores que se encuentren bajo estos efectos serán sometidos a los procedimientos administrativos y sanciones del caso. La EPS EMAPAT S.A., proporciona los equipos de seguridad y protección al personal para el desempeño de sus funciones, así como la respectiva capacitación y entrenamiento en el uso adecuado de los equipos.

Los trabajadores no tendrán, ni promoverán actos que vulneren las condiciones de seguridad en las operaciones y actividades de la EPS EMAPAT S.A., evitando poner en riesgo la salud del personal interno, externo y la comunidad.

Es responsabilidad de los trabajadores participar en todas las actividades de formación y capacitación sobre salud y seguridad en el Trabajo.


Artículo 10°.- Responsabilidad social Empresarial

Todos los trabajadores deben cumplir y apoyar la adopción, promoción y difusión de las políticas, prácticas y mecanismos de responsabilidad social Empresarial que establezca la EPS EMAPAT S.A., entendiendo que esta constituye un conjunto de acciones orientadas al establecimiento de un adecuado ambiente de trabajo, relaciones de cooperación y demás lineamientos que establezca la ley del sector y normas internas.

La EPS EMAPAT promoverá campañas internas, espacios de diálogo, reconocimientos éticos y buenas prácticas para consolidar una cultura organizacional ética.



ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
----------------	---------------	---------------

	"CÓDIGO N°001-2025-EPS EMAPAT S.A."	VERSIÓN: 002 PÁGINA : 9 de 25 FECHA : 6-12-2025
	"CÓDIGO DE ÉTICA DE LA EPS EMAPAT S.A."	



La EPS EMAPAT S.A. garantizará la difusión del Código mediante jornadas informativas anuales, inclusión en procesos de inducción y firma obligatoria de compromiso ético por parte de todos los trabajadores, nuevos trabajadores y contratistas.

Artículo 11°.- Diversidad, Inclusión y no discriminación en la selección del personal

La EPS EMAPAT S.A., brinda las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, promoviendo la atracción de talentos diversos. Nuestros trabajadores tendrán la opción de acceder a una posición de trabajo en base a las políticas de contratación de la EPS EMAPAT S.A. y requerimientos del puesto, sin discriminación arbitraria alguna.

Se reconoce la igualdad de las personas y su diversidad, por lo que se tiene un comportamiento equitativo hacia los trabajadores respetando el principio constitucional de igualdad de oportunidades y derechos de las personas sin discriminación por sexo, edad, genero, estado civil, idioma, religión, opinión, política, identidad étnica y cultural, condición económica, discapacidad u orientación sexual. La selección y contratación del personal se deberá efectuar en base a las normas que lo regulan sin que exista ninguna presión personal, de terceros o política.

Artículo 12°.- Acoso, hostigamiento e intimidación

Los trabajadores promoverán un trato cordial y de respeto, por lo que no practicarán, ni fomentarán el hostigamiento dentro o fuera de la EPS EMAPAT S.A. Siendo el hostigamiento una conducta inapropiada, ofensiva y reiterada de diferente naturaleza (moral, laboral, sexual) que incluya apodosos, gestos, invitaciones o requerimientos que alteran el ambiente de trabajo y atenten contra la honra, la dignidad, la integridad física y psicológica de las personas.

No está permitido como parte de la conducta de los trabajadores, sin distinción de la jerarquía laboral, actitudes de un trato agresivo o violento, de hecho, o verbal, incluyendo amenazas físicas o verbales, abuso y coacción, en representación de la EPS EMAPAT S.A. o en cualquier lugar o actividad relacionada con el desempeño de sus funciones que afecten la dignidad de la persona o induzcan a la realización de acciones dolosas.

Artículo 13°.- Prevención de anticorrupción, pagos impropios o sobornos

La EPS EMAPAT S.A., prohíbe recibir o solicitar pagos impropios o sobornos (activo o pasivo), en todos sus procesos y relacionamientos con clientes o usuarios, colaboradores, socios, y cualquier grupo de interés. No está permitido solicitar, recibir, prometer, entregar, ofrecer o pagar cualquier retribución o compensación ilegal a los trabajadores de la EPS EMAPAT S.A., políticos, partidos políticos, autoridades o funcionarios públicos (nacionales o extranjeros) en nombre o representación de la EPS EMAPAT S.A.


Los trabajadores se encuentran prohibidos de ofrecer o entregar ventajas indebidas, pagos impropios o sobornos (de naturaleza financiera o no), directa o indirectamente, como incentivo o recompensa para que algún otro trabajador (es) actúen o dejen de actuar en relación con el desempeño de sus funciones u obligaciones.

Se encuentra prohibido el practicar y fomentar los actos de corrupción entre los trabajadores o principales grupos de interés de la EPS EMAPAT S.A., el cual se define como el mal uso del poder público o privado para obtener un beneficio indebido; económico, no económico o ventaja, directa o indirecta; por agentes públicos, privados o ciudadanos; vulnerando principios y deberes éticos, normas y derechos fundamentales.

Es deber de los trabajadores cumplir con las leyes y normas internas referidas a prevención de anticorrupción.

Las siguientes actividades (sin ser exhaustivas) están prohibidas: consultorías con empresas proveedoras, representación de terceros ante la EPS EMAPAT S.A., actividades que interfieran con el horario laboral o que comprometan la neutralidad del cargo público.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
----------------	---------------	---------------

	"CÓDIGO N°001-2025-EPS EMAPAT S.A."	VERSIÓN: 002 PÁGINA : 10 de 25 FECHA : 6-12-2025
	"CÓDIGO DE ÉTICA DE LA EPS EMAPAT S.A."	

Artículo 14°.- Prevención de Lavado de activos y financiamiento del terrorismo

Está prohibido participar en actos de lavado de activos, terrorismo y/o financiamiento del terrorismo. Siendo su total responsabilidad el cumplir con las leyes y normas sobre delito de lavado de activos y financiamiento de terrorismo.

Los Accionistas, directores y todos los trabajadores de la EPS EMAPAT S.A., se comprometen a no efectuar directa o indirectamente transacciones u operaciones consistentes destinadas a la ejecución de actividades ilícitas o presumiblemente ilícitas, contempladas en el Código Penal y demás leyes que la regulan.

Los directores, trabajadores y sujetos que alcance el presente código están obligados a colaborar con todas las investigaciones internas y externas debidamente autorizadas y no se deberá retener, alterar u omitir información relevante que pudiera comprometer la obligación al cumplimiento de la normativa y procedimientos del Sistema PLAFT.

Artículo 15°.- Conservación del medio ambiente

Los trabajadores de la EPS EMAPAT S.A., en la toma de decisiones diarias o en el proceso de cumplimiento de sus funciones, velarán por una efectiva gestión ambiental, protección del medio ambiente y no generar daños sobre el mismo, asegurando la salud de las personas, la conservación de la diversidad biológica y el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales. El incurrir en esta falta por decisión, acción u omisión ocasiona que la EPS EMAPAT S.A., y responsable del acto asuma los costos, adopte medidas de restauración, rehabilitación o reparación, y de ser el caso de compensación conforme lo establezca la ley y normas relacionadas.

Es deber de los trabajadores respetar y cumplir la gestión ambiental adoptada por la EPS EMAPAT S.A., el cual tiene como objetivos el prevenir, vigilar y evitar la degradación ambiental.

Artículo 16°.- Donaciones

Está prohibido que las donaciones representen formas encubiertas de soborno o pagos de facilitación. De presentarse estos casos, los trabajadores tienen la obligación de rechazar y denunciar dichos actos.

Artículo 17°.- Regalos, obsequios, invitaciones o cualquier otra ventaja o beneficio


Está prohibido que los trabajadores reciban, acepten, soliciten, o entreguen, directa o indirectamente, todo tipo de recompensa, promesa, obsequio, retribución o cualquier otra ventaja o beneficio de personas naturales o jurídicas, con quienes exista relación contractual, se encuentren en proceso de selección, evaluación, licitación, negociación o contratación, en el ejercicio de sus funciones o deberes y/o en nombre de la EPS EMAPAT S.A., con la finalidad de realizar u omitir un acto en violación o la no realización de sus obligaciones y funciones o para realizar un acto propio de su cargo o empleo favoreciendo o infringiendo las normas y leyes que regulan la EPS EMAPAT S.A..

Está prohibido recibir regalos u obsequios de proveedores, clientes u otro grupo de interés, salvo que dichos regalos sean entregados por reconocimiento por tiempo de servicio o capacitaciones realizados por la Empresa, entes reguladores o gubernamentales conforme a las normas internas de la EPS EMAPAT S.A.

Artículo 18°.- Actividades externas

Se exige que sus actividades externas sigan un comportamiento basado en buenos principios, honestidad y mesura en el ámbito de su vida social y privada a fin de no afectar la imagen y reputación de la EPS EMAPAT S.A.

No mantener actividades externas que generen conflictos de interés con el desempeño de sus funciones, ni afecten la capacidad física y mental en el desarrollo de sus actividades laborales.

	"CÓDIGO N°001-2025-EPS EMAPAT S.A."	VERSIÓN: 002 PÁGINA : 11 de 25 FECHA : 6-12-2025
	"CÓDIGO DE ÉTICA DE LA EPS EMAPAT S.A."	

Estas actividades externas no deben requerir el uso de los recursos de la EPS EMAPAT S.A. o de las horas laborales de cada trabajador.



Artículo 19°.- Comportamiento a través de los medios de comunicación y redes sociales

Estamos prohibidos de brindar declaraciones en los medios de comunicación o redes sociales sin previa autorización, en aquellos temas de carácter laboral, reservado o que afecte a la EPS EMAPAT S.A.

En las comunicaciones personales expuestas a través de medios públicos o redes sociales, debemos mostrar una conducta adecuada con un lenguaje apropiado, evitando la discriminación, el acoso, la violación a derechos de autor o propiedad intelectual, o cualquier conducta que infrinja el presente Código o comprometa la reputación de la institución.



Artículo 20°.- Uso Adecuado y protección de los activos de la Empresa

Los bienes tangibles e intangibles de la EPS EMAPAT S.A., deben ser utilizados para los fines adecuados y por las personas autorizadas, con prudencia y responsabilidad, de acuerdo a sus procedimientos y políticas internas establecidas. Se debe proteger y conservar los bienes del estado, debiendo utilizar de manera racional los activos que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del estado para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.

Está prohibido utilizar equipos, sistemas y dispositivos tecnológicos para otros fines distintos a los autorizados por la EPS EMAPAT S.A. Así como hacer copias de programas de software, salvo autorización otorgada. Los trabajadores de la EPS EMAPAT S.A., en concordancia con el nivel jerárquico que corresponda, serán diligentes en la aprobación y utilización de gastos.

Artículo 21°.- Conflicto de interés

Es la situación en la que los intereses personales de los accionistas, directivos, funcionarios (gerentes) y todo trabajador colisionan con el interés público y el ejercicio de sus funciones, entendiéndose que cualquier actuación que realizan los sujetos antes mencionados está dirigida a asegurar el interés público y no a favorecer intereses personales o de terceros.

La EPS EMAPAT S.A., y demás grupos de interés están en la obligación y responsabilidad de cumplir con la política sobre conflictos de interés adjunto en el presente Código en el **Anexo 1: POLÍTICA DE MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES EPS EMAPAT S.A.** y demás normas internas relacionadas que la ley y la EPS EMAPAT S.A. establezcan.

Artículo 22°.- Trato y Manejo de información

Los trabajadores no deberán revelar, difundir o hacer pública la información confidencial u otra información que este prohibida su divulgación o difusión de acuerdo a lo establecido en la Política de información, leyes y normas internas.


Los trabajadores reafirman su compromiso en respetar, cumplir y promover el cumplimiento a las leyes, normas, así como con la POLÍTICA DE INFORMACIÓN Y TRANSPARENCIA DE LA EPS EMAPAT S.A. (POLÍTICA N° 001-2025-EPS EMAPAT S.A.) siendo de obligatorio cumplimiento.

Los trabajadores no deben utilizar, usufructuar o comercializar la información de la EPS EMAPAT S.A. por cuenta propia o de terceros directa o indirectamente.

Artículo 23°.- Declaración Jurada de Ingresos, Bienes y Rentas

Los funcionarios y servidores públicos comprendidos de acuerdo a las normas de contraloría están obligados a presentar su Declaración Jurada de Ingreso, Bienes y Rentas, lo efectuaran al inicio, durante el ejercicio con una periodicidad anual y al término de la gestión o el cargo de acuerdo a las disposiciones legales vigentes en el momento oportuno.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
----------------	---------------	---------------

	"CÓDIGO N°001-2025-EPS EMAPAT S.A."	VERSIÓN: 002 PÁGINA : 12 de 25 FECHA : 6-12-2025
	"CÓDIGO DE ÉTICA DE LA EPS EMAPAT S.A."	

Artículo 24°.- Declaración Jurada de Intereses



Las autoridades, funcionarios y servidores públicos comprendidos de acuerdo a las normas de contraloría (sujetos obligados), están obligados a presentar su Declaración Jurada de Intereses, lo efectuaran al inicio, periódica y al cese, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes en el momento oportuno.

Artículo 25°.- Litigio



Se obtendrán de patrocinar, asesorar, asistir o representar, directa o indirectamente, a cualquier persona en cualquier materia o asunto que estos demanden o requieran ante órganos administrativos o judiciales de caos o asuntos específicos en los que el funcionario o servidor haya tenido decisión, opinión o participación directa, hasta un año después de su renuncia, cese, destitución o despido.

Artículo 26°.- Compromiso con las necesidades del Usuario

Deberá reflejarse en el respeto a sus derechos y en la búsqueda de soluciones que atiendan a sus intereses, siempre en concordancia con los objetivos de la EPS EMAPAT S.A., la orientación al cliente ha de basarse en la eficacia, profesionalidad, mentalidad de servicio y colaboración, buscando la máxima satisfacción de nuestros clientes, aportando soluciones competitivas y de cálida. Deberá primar el trato amable, cortés y con actitud de servicio. La información que se brinde a los clientes debe ser clara y correcta, encauzando las solicitudes y reclamaciones por los canales formales.

Artículo 27°.- Compromiso con la Comunidad, Responsabilidad Social

Los Trabajadores deben realizar una operación segura, eficiente y responsable, sobre la base de un cohesionado trabajo en equipo de trabajadores, contratistas y proveedores, cuando corresponda. Siempre que su puesto se lo permita, deberá buscar brindar herramientas que permitan la mejoría del estándar de vida de los habitantes de la comunidad.

Artículo 28°.- Gobierno Corporativo

Es responsabilidad de los trabajadores de la EPS EMAPAT S.A., participar activamente en la adopción, promoción y difusión de las prácticas de Buen Gobierno Corporativo dentro de la EPS EMAPAT S.A., y con los diferentes grupos de interés. Además, tienen el compromiso y responsabilidad de asimilar y mantener las mejores prácticas de Buen Gobierno Corporativo con sus grupos de interés, promoviendo relaciones de confianza en base a una comunicación transparente, veraz y equitativa.

El Código de Ética será revisado por una comisión ética designada, cada 3 años, o cuando las circunstancias institucionales lo requieran.


TITULO V

PROCEDIMIENTO PARA LA FORMULACIÓN Y CANAL DE DENUNCIAS

Artículo 29°.- Canal de denuncias

Los trabajadores de la EPS EMAPAT S.A. que en el ejercicio de sus funciones tomen conocimiento de actos de corrupción en la administración y gestión de la EPS EMAPAT S.A., bajo responsabilidad tienen el deber de comunicar o denunciar, aquellos actos contrarios a los establecido en el presente Código de Ética mediante el correo electrónico mesadepartes@emapat.com.pe o de forma presencial ante mesa de partes de la EPS EMAPAT S.A.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
----------------	---------------	---------------

	"CÓDIGO N°001-2025-EPS EMAPAT S.A."	VERSIÓN: 002 PÁGINA : 13 de 25 FECHA : 6-12-2025
	"CÓDIGO DE ÉTICA DE LA EPS EMAPAT S.A."	

El canal contará con soporte tecnológico seguro, auditoría externa anual y monitoreo continuo para garantizar su eficiencia y confidencialidad.

Artículo 30°.- Responsable de gestión de denuncias

El Jefe del Departamento de Talento Humano e Integridad (o quien haga sus veces) será responsable de la recepción, registro y gestión de las denuncias ante incumplimientos del Código de Ética, consultas o inquietudes realizadas durante el ejercicio anual de operaciones de la EPS EMAPAT S.A., en caso de designarse un responsable en materia de integridad y lucha contra la corrupción, la gestión de denuncias será realizada simultáneamente con el Jefe del Departamento de Talento Humano e Integridad (o quien haga sus veces).

Artículo 31°.- Plazo de resolución de denuncias

Las denuncias recibidas serán gestionadas y resueltas en un plazo no menos de 5 días hábiles posteriores a la recepción a la misma.

Los trabajadores tienen la obligación de comunicar o denunciar los actos que infrinjan lo establecido en el presente Código de Ética y sus respectivas actualizaciones.

Los trabajadores que tengan indicios dudas e inquietudes de cualquier irregularidad o algún acto contrario a la legalidad o a lo establecido en el Código de Ética podrán efectuar la consulta a su jefe superior inmediato.

Artículo 32°.- Denuncias que involucren al Gerente General y/o Gerentes de Línea (designados por la entidad y demás)

Ante el incumplimiento al Código de Ética, serán remitidas al Comité de Auditoría, Jefe del Departamento de Talento Humano e Integridad (de ser el caso al responsable en materia de integridad y lucha contra la corrupción) y Jefe de asesoría y Defensa Legal, o a quien haga de sus veces para su resolución, de manera presencial o mediante correo electrónico al presidente del comité o mediante el media digital que se establezca, conforme a los plazos y lineamientos establecidos en el presente Código.

Artículo 33°.- Denuncias que involucren a los miembros del Directorio

Ante incumplimientos al Código de Ética o malas prácticas en los procesos de adquisiciones y contables, serán realizadas a través del Ministerio Público, Contraloría de la Republica y/o instituciones correspondientes conforme a ley, para el cual se utilizarán los canales de denuncias establecidos por dichas instituciones. Cuando dichas denuncias involucren a miembros del Directorio, se elevará un informe a la JGA.


Los canales de denuncia son aplicables al público externo e interno de la EPS EMAPAT S.A., y puede ser utilizado de forma anónima o identificada. En ambos casos, los responsables de recepción de las denuncias mantendrán el carácter confidencial de las mismas y no permitirá represalias contra la persona que la haya formulado; de ser el caso se abrirán procesos de investigación y se contará con la asesoría legal pertinente para validar los hechos denunciados y dar soluciones justas e imparciales a fin de detectar la veracidad del contenido de la denuncia o las imputaciones falsas e injuriosas.

TITULO VI

INCENTIVOS, INCUMPLIMIENTO Y SANCIONES

Artículo 34°.- Incentivos y Protección

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
----------------	---------------	---------------

	"CÓDIGO N°001-2025-EPS EMAPAT S.A."	VERSIÓN: 002 PÁGINA : 14 de 25 FECHA : 6-12-2025
	"CÓDIGO DE ÉTICA DE LA EPS EMAPAT S.A."	

Los trabajadores de la EPS EMAPAT S.A., que cumplan con las disposiciones del presente Código de Ética, así como los que comuniquen los actos contrarios al mismo, obtendrán un reconocimiento por parte de la EPS EMAPAT S.A.

El Jefe del Departamento de Talento Humano e Integridad (o quien haga sus veces) tiene la responsabilidad de aplicar y difundir los estímulos e incentivos a favor del personal de la EPS EMAPAT S.A., previa aprobación del Directorio.

Los trabajadores de la EPS EMAPAT S.A. que sean reconocidos, serán beneficiados de forma pública en los días festivos, con los siguientes incentivos o estímulos:

- a) El reconocimiento escrito, el cual formara parte de su legajo personal.
- b) Los demás que la Gerencia General de la EPS EMAPAT S.A. considere conveniente aplicar.

El responsable de recibir las denuncias en primera instancia por parte de los trabajadores, administrados o cualquier persona que proceda a formular la denuncia, deberá mantener en total reserva el contenido de la denuncia desde su recepción hasta la culminación del proceso de atención de denuncias y la identidad de quien denuncie el incumplimiento del presente Código.

Artículo 35°.- Incumplimiento e Infracciones

Se consideran incumplimientos e infracciones al Código de Ética, los siguientes lineamientos:

- a) No cumplir con lo establecido en el presente Código de Ética.
- b) No suscribir la declaración de recepción, conocimiento, aceptación y compromiso del Código de Ética de la EPS EMAPAT S.A. (Anexo N°2) y compromiso de integridad del Código de Ética de la EPS EMAPAT S.A. (Anexo N° 3).
- c) No asistir a las capacitaciones de difusión del Código de Ética.
- d) Obstaculizar o impedir las investigaciones de las infracciones al Código De Ética.
- e) Emitir declaraciones falsas o engañosas en un proceso de investigación.
- f) Emitir denuncias falsas o injuriosas sobre incumplimientos al Código de Ética.

Artículo 36°.- Sanciones

Las sanciones por incumplimiento al Código de Ética se rigen en base al Reglamento Interno de Trabajo, así como, en cumplimiento de los lineamientos establecidos en el Procedimiento Administrativo Disciplinario, las cuales son:

- a) Amonestación verbal o escrita
- b) Suspensión de labores sin goce de haber
- c) Despido o desvinculación por falta grave (amparada por la ley aplicable)

El Directorio tiene la facultad de definir incentivos o sanciones adicionales ante casos de cumplimiento e incumplimiento del Código de ética conforme a las normas sectoriales y ley general de sociedades, de ser el caso asesorarse legalmente a fin de determinar el tipo de sanción que corresponde (administrativa, civil o penal) conforme a la ley y normas internas establecidas por la EPS EMAPAT S.A.

TITULO VII

CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Artículo 37°.- Capacitación

Las capacitaciones a todo el personal, sobre el Código de Ética, se realizan de acuerdo al Programa de Capacitación del Código de Ética, el cual es elaborado por el Jefe del Departamento de Talento Humano e Integridad (o quien haga sus veces) y aprobado por el Directorio.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
----------------	---------------	---------------



Los Programas de Capacitación serán presentados en el formato establecido en el **Anexo 4**, el cual podrá ser modificado y actualizado por el Jefe del Departamento de Talento Humano e Integridad (o quien haga sus veces).

Artículo 38°.- Difusión

El Código de Ética será difundido mediante la página web de la EPS EMAPAT S.A. para conocimiento de todos los trabajadores y los Grupos de interés. Así mismo será puesto a disposición de cada trabajador de forma impresa u otro medio electrónico o digital, dejando constancia de recepción del documento mediante la declaración de recepción, conocimiento, aceptación y compromiso del Código de Ética en EPS EMAPAT S.A.

TITULO VIII

RESPONSABLES

Artículo 39°.- Directorio

- El Directorio es responsable de aprobar y supervisar el cumplimiento del Código de Ética.
- Es responsabilidad del Directorio aprobar la actualización o modificaciones al Código de ética.
- El Directorio es responsable de aprobar los programas de capacitación y difusión del Código de Ética para cada ejercicio anual.
- Supervisar y dar
- seguimiento a la gestión y registro de denuncias, su estado de resolución, los canales de denuncias y respectiva evaluación los cuales serán presentados a través de los reportes trimestrales y el informe Anual.
- El directorio, de considerarlo necesario, tiene el deber de designar a un responsable independiente para la atención y gestión de las denuncias a fin de resolver y dar la sanción o incentive que corresponda conforme a ley.
- El Directorio, de ser el caso, podrá aprobar la contratación de un responsable independiente para la recepción y gestión de denuncias.

Artículo 40°.- Gerente General

- Es responsabilidad de la Gerencia General elevar ante el Directorio la actualización o modificaciones al Código de Ética y sus anexos.
- Responsable de elevar ante el Directorio el programa anual de capacitación del Código de Ética.
- Deber de elevar ante el Directorio el los reportes trimestrales y el informe anual sobre la supervisión del Código de Ética, su ejecución, difusión y denuncia presentadas.
- El Gerente General es responsable de velar y supervisar la ejecución de los programas de capacitación y difusión del Código de Ética, así como reportar su cumplimiento al Directorio mediante informes anuales.

Artículo 41°.- Jefe de la Oficina de Recursos Humanos (o quien haga sus veces)

- Responsable de la elaboración del programa anual de capacitación del Código de Ética para ser presentado ante la Gerencia General y Directorio.
- Responsable de la elaboración y ejecución del programa anual de Capacitación y difusión del Código de Ética.
- Promover las acciones necesarias para la difusión y capacitación del Código de Ética a todo el personal de la EPS EMAPAT S.A.
- Responsable de monitorear la adherencia y seguimiento al Código de Ética, a través de un proceso que conlleve a la declaración de compromiso de integridad con las normas

establecidas, en el cual se avala su cumplimiento a nivel individual por parte de los directores y todos los trabajadores de la EPS EMAPAT S.A.

- e) El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos (o quien haga sus veces), será responsable de la recepción, registro y gestión de las denuncias ante incumplimiento al Código de Ética.
- f) El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos (o quien haga sus veces), debe elaborar los reportes trimestrales sobre las denuncias recibidas y su respectivo estado de resolución y remitirlos a la Gerencia General para ser elevados al Directorio para su supervisión y respectivo seguimiento.
- g) El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos (o quien haga sus veces), debe de elaborar y elevar ante la Gerencia General el informe trimestral y anual sobre la supervisión del Código de ética, su ejecución, difusión y denuncias presentadas.
- h) El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos (o quien haga sus veces), es responsable de supervisar e implementar los canales o mecanismos de atención de denuncias. Además de evaluar su correcto funcionamiento y eficacia una vez al año, evaluación que será elevada en el último reporte trimestral de gestión de denuncias.
- i) El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos (o quien haga sus veces), elevara ante el Comité de Auditoría las denuncias presentadas mediante el canal de denuncia oficial, en lo que corresponde al ámbito de sus atribuciones.
- j) El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos es responsable de integrar en el legajo de cada trabajador, y sujetos a quienes alcance el presente Código, el **Anexo 2**: Declaración de Recepción, conocimiento, aceptación y compromiso del Código de Ética de EPS EMAPAT S.A. y el **Anexo 3**: Compromiso de integridad, así como, su respectiva actualización de ser el caso.

Artículo 42°.- Gerentes de Área y Jefes de Departamentos

Es responsabilidad de las jefaturas de cada Unidad el supervisar y promover el cumplimiento del Código de Ética.

Artículo 43°.- Seguimiento del Cumplimiento del Código

La EPS EMAPAT S.A. establecerá indicadores cuantitativos y cualitativos para evaluar el cumplimiento del presente Código, como el número de denuncias atendidas, asistencia a capacitaciones, encuestas de clima ético, entre otros.

TITULO IX

INTEGRIDAD Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Artículo 44°.- Relación con la Política de Integridad y Lucha contra la Corrupción


La Política de Integridad y Lucha Contra la Corrupción, junto con el Código de Ética, son instrumentos que buscan promover la integridad, prevenir y sancionar la corrupción.

La Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción es el más importante instrumento de gestión en esta materia que establece los objetivos, lineamientos y estándares que deben cumplir las instituciones del Estado para promover la integridad, prevenir y sancionar la corrupción.

La integridad pública es un valor moral que se considera una antítesis de la corrupción. Para prevenir la corrupción, se pueden establecer normas claras que prohíban el soborno y otros incentivos ilícitos. También se pueden definir límites y procedimientos para la aceptación de regalos y hospitalidad.

La ética social juega un papel fundamental en la lucha contra la corrupción, ya que promueve la responsabilidad individual y colectiva en la sociedad.

Las políticas de integridad son estándares de responsabilidad y cumplimiento que se desarrollan con base en directrices nacionales y normas relacionadas con la materia.

	"CÓDIGO N°001-2025-EPS EMAPAT S.A."	VERSIÓN: 002 PÁGINA : 17 de 25 FECHA : 6-12-2025
	"CÓDIGO DE ÉTICA DE LA EPS EMAPAT S.A."	

TITULO X

VIGENCIA



Artículo 45°.- El presente Código de Ética entra en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación por parte del Directorio de la EPS EMAPAT S.A., mediante Resolución de Gerencia General y su publicación en el Portal Institucional.

DISPOSICION FINAL ÚNICO



Con la entrada en vigencia del presente Código de Ética, quedan derogados todos los Códigos, Manuales, Directivas, o cualquier otra disposición interna que se oponga o resulte incompatible con lo dispuesto o se contraponga a lo dispuesto en el presente documento.