	GERENCIA GENERAL CORPORATIVA	Versión 1.0
	POLÍTICA CORPORATIVA DE LIBRE COMPETENCIA	2022-11-22
		Página 1 de 5

I. PROPÓSITO Y ALCANCE

En esta Política establecemos lineamientos de comportamiento responsable con el fin de prevenir, detectar y eliminar oportunamente actos relacionados con conductas anticompetitivas; dando así adecuado cumplimiento a nuestro Código de Ética y Conducta, así como a la legislación y estándares de Libre Competencia aplicables en los países en donde operamos.

Esta política es de aplicación al Grupo UNACEM que comprende a UNACEM CORP S.A.A. (en adelante, la “Compañía”) y sus Subsidiarias (en adelante, “Unidad de Negocio”), y a sus directores, y gerentes y demás trabajadores (en adelante, “los trabajadores”).

II. POLÍTICA SOBRE LIBRE COMPETENCIA


Nuestro Código de Ética y Conducta en el capítulo 2, sección d), resalta lo siguiente:

- *Nos esforzamos por ganar las preferencias de nuestros clientes sobre la base del valor que podamos generar en nuestros productos y servicios, y rechazamos prácticas desleales.*
- *Asumimos un rol preventivo sobre los riesgos de incumplimiento y no toleraremos ningún tipo de conducta que pudiera atentar contra la libre competencia, afectar a los agentes económicos y al mercado.*

III. PRINCIPIOS PARA MANTENER Y FOMENTAR PRACTICAS RESPONSABLES DE LIBRE COMPETENCIA

Los siguientes lineamientos nos ayudan a centrar nuestras actividades hacia el respeto de la libre competencia:

- Defendemos la libre competencia y cumplimos la regulación correspondiente, como un deber y un derecho de especial importancia. Un mercado que funciona en libre competencia permite alcanzar eficiencias que benefician a competidores, proveedores, consumidores, clientes y Estado.
- Competimos en el mercado sobre la base de nuestra calidad, precio y servicio, en total observancia de las leyes que regulan la protección al consumidor y la libre y leal competencia, entre otras, de cada país en donde operamos.
- Tomamos nuestras decisiones de negocio de manera autónoma e independiente, tales como qué productos ofrecer, cómo hacerlo, a qué precios, en qué cantidades, en qué lugares y regiones, entre otros.
- Nuestras políticas comerciales son diseñadas y aplicadas siguiendo criterios objetivos, sin discriminar arbitrariamente entre nuestros clientes, respetando la autonomía de los agentes del

	GERENCIA GENERAL CORPORATIVA	Versión 1.0
	POLÍTICA CORPORATIVA DE LIBRE COMPETENCIA	2022-11-22
		Página 2 de 5

mercado. Nuestras políticas comerciales nunca podrán ser diseñadas, interpretadas ni aplicadas de manera que pueda tener por objeto o efecto excluir o restringir el proceso competitivo.

- Fomentamos la construcción de relaciones con nuestros clientes y proveedores basadas en el respeto, la equidad, la confianza y la transparencia.
- Elegimos clientes y proveedores bajo criterios de evaluación que consideran su trayectoria, idoneidad de sus propuestas técnicas y económicas y los términos de referencia definidos y respetando las leyes aplicables.
- Promovemos la comunicación de información clara, veraz y oportuna en la promoción de nuestros productos, evitando información falsa que afecte los derechos del consumidor.
- Analizamos periódicamente nuestras operaciones a fin de determinar los potenciales riesgos relacionados con la libre competencia y establecemos las medidas de mitigación pertinentes para tratarlos, dentro de los marcos legales aplicables y las buenas prácticas.

IV. DEFINICIONES DE POSIBLES RIESGOS DE INCUMPLIMIENTOS DE LIBRE COMPETENCIA


La Libre Competencia permite que cualquier persona o empresa sea libre de participar en una determinada actividad económica ya sea como vendedor o como comprador. Cuando existe Libre Competencia, las empresas o personas son libres de entrar o salir de un mercado, e igualmente tienen completa libertad para fijar el precio de sus productos o servicios con el objetivo de atraer las preferencias de sus clientes. Estos últimos, por su parte, son libres de elegir qué productos comprarán y a qué ofertantes quieren acudir.

Para asegurar la Libre Competencia en los mercados, se busca evitar que las empresas utilicen de manera ilegal su poder de mercado, abusando de su posición, o coludiéndose con competidores, clientes, proveedores para obtener beneficios comerciales indebidos. A continuación, detallamos algunas conductas a partir de las cuales podrían materializarse conductas anticompetitivas¹:

4.1 Abuso de posición de dominio

Se considera que existe abuso de posición de dominio cuando una empresa que ostenta posición dominante en un determinado mercado relevante utiliza dicha posición para restringir de manera indebida y unilateral la competencia, obteniendo beneficios y perjudicando a competidores reales o potenciales, directos o indirectos, que no hubiera sido posible de no ostentar dicha posición. Para considerar que una empresa tiene posición de dominio, los competidores, proveedores y/o clientes de

¹ Lista de carácter ejemplificativo, mas no limitativo.

	GERENCIA GENERAL CORPORATIVA	Versión 1.0
	POLÍTICA CORPORATIVA DE LIBRE COMPETENCIA	2022-11-22
		Página 3 de 5

esta última deben ser incapaces de contrarrestar las acciones tomadas por la primera en un plazo razonable.

Como ejemplo de estas conductas encontramos negarse injustificadamente a satisfacer demandas de compra o aceptar ofertas de venta o prestación de bienes o servicios; u, obstaculizar de manera injustificada a un competidor la entrada o permanencia en una asociación u organización de intermediación.

4.2 Prácticas Colusorias Horizontales (cartelización sobre precios, condiciones comerciales, reparto de mercados y/o producción)

Se consideran prácticas colusorias horizontales a los acuerdos, decisiones, recomendaciones o prácticas concertadas realizadas entre competidores que tengan por objeto restringir o impedir la Libre Competencia.

Algunos ejemplos de estas prácticas son: la fijación concertada de precios o de otras condiciones comerciales o de servicio; el reparto concertado de clientes, proveedores o zonas geográficas con la competencia; la concertación con competidores respecto a la participación en licitaciones públicas o privadas ya sea el reparto de dichas licitaciones o el acuerdo de condiciones ofertadas; o, la concertación con competidores sobre condiciones laborales de su personal o acuerdos para no atraer personal de la competencia.


4.3 Prácticas Colusorias Verticales (acuerdo con proveedores y/o clientes para afectar a competidores)

Las prácticas colusorias verticales se producen entre agentes económicos que realizan actividades en distintos niveles de la cadena de producción o comercialización (por ejemplo, proveedores, fabricantes, canales de distribución mayorista y comerciantes), que tenga por objeto o efecto restringir o impedir la Libre Competencia.

Para que se produzcan prácticas colusorias verticales entre agentes económicos se requiere que al menos uno de ellos posea, de manera previa al ejercicio de la práctica, posición de dominio. La principal diferencia de esta figura con el abuso de posición de dominio explicada en el numeral 4.1, es que en este caso se trata de acuerdos, decisiones, recomendaciones o prácticas concertadas entre dos o más agentes económicos. En ese sentido, se requiere de una voluntad común para la restricción de la competencia.

Como ejemplo, podría ser considerada como práctica colusoria vertical, un acuerdo entre una empresa con posición de dominio (fabricante) y sus distribuidoras para que estas últimas solo puedan vender sus productos, con la finalidad de impedir el ingreso de un nuevo fabricante.

4.4 Prácticas Colusorias en materia de gestión de recursos humanos (acuerdo que afectan a buscadores de empleo o a los trabajadores)

	GERENCIA GENERAL CORPORATIVA	Versión 1.0
	POLÍTICA CORPORATIVA DE LIBRE COMPETENCIA	2022-11-22
		Página 4 de 5

Uno de los riesgos típicos en el dominio de Gestión de Recursos Humanos son los "non-poaching agreements" que consisten en un tipo de colusión o acuerdo anticompetitivo entre competidores que se desarrolla en el mercado laboral, en donde típicamente se realizan pactos de no "robarse gente del competidor", acto que viola la libre competencia.

Otro ejemplo de riesgo es el "wage-fixing agreements", donde dos o más firmas acuerdan aspectos relacionados a las condiciones laborales de sus empleados, como su remuneración, acto que también puede violar la libre competencia.

V. RESPONSABLE DE LA POLÍTICA Y SU REVISIÓN

El Directorio es responsable de esta política, la cual es parte del Sistema Integral de Cumplimiento y del sistema de gestión antisoborno. El Comité de Ética y Conducta supervisa la ejecución de su contenido a través del monitoreo, evaluaciones y reportes realizados por el Director Corporativo de Riesgos y Cumplimiento.

El Gerente General Corporativo es el encargado de asegurar la implementación de la Política Corporativa de Libre Competencia. Los Gerentes Generales de las Unidades de Negocio deben adoptar todas las medidas necesarias para asegurar que se cumpla con las leyes y normas de libre competencia y se adopte y cumpla con las políticas y prácticas de libre competencia apropiadas para el negocio, incluyendo, pero no limitado a la presente política. Igualmente, son responsables de tomar las medidas necesarias para asegurar que el personal a su cargo cumpla con dichas políticas.


La Dirección Corporativa de Riesgos y Cumplimiento deberá revisar y actualizar esta política cuando ocurra algún cambio importante en el entorno del Grupo UNACEM o por lo menos cada dos años.

En el Grupo UNACEM todos tienen la responsabilidad individual de cumplir con las reglas y lineamientos aquí establecidos, así como de buscar orientación² ante cualquier duda o necesidad de analizar si una actividad puede atentar contra las normas de libre competencia. Se aplicarán medidas disciplinarias y sanciones a aquellos que incumplan lo establecido en la presente política, según lo regulado en los Reglamentos Internos (por ejemplo, Reglamento Interno de Trabajo de cada Unidad de Negocio).

VI. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- a) Código de Ética y Conducta.
- b) Reglamento Interno del Directorio.
- c) Reglamento Interno de Trabajo de la Unidad de Negocio.
- d) Política Corporativa Anticorrupción.

² Para orientación, acudir al responsable Legal o de Cumplimiento de su Unidad de Negocio o al Director Corporativo de Riesgos y Cumplimiento de la Compañía.

	GERENCIA GENERAL CORPORATIVA	Versión 1.0
	POLÍTICA CORPORATIVA DE LIBRE COMPETENCIA	2022-11-22
		Página 5 de 5

- e) Política Corporativa de Gestión Integral de Riesgos.
- f) Legislación de libre competencia aplicable a cada Unidad de Negocio.

Nombre del Documento	Política Corporativa sobre Libre Competencia			Versión
Área responsable	Gerencia General Corporativa			
Elaborado por	José Luis Perry Gerente Legal – UNACEM Perú Fernando Dyer Director Corporativo de Riesgos y Cumplimiento	Fecha de Elaboración	07/11/2022	1.0
Revisado por	Pedro Lerner Gerente General Corporativo	Fecha de Revisión	11/11/2022	1.0
Revisado por	Comité de Ética y Conducta	Fecha de Revisión	22/11/2022	1.0
Aprobado por	Directorio	Fecha de Aprobación	30/11/2022	1.0