

CÓDIGO DE ÉTICA

InRetail Perú Corp.

Aprobado en Sesión de Directorio del 21 de diciembre de 2017

TABLA DE CONTENIDO

MENSAJE DE NUESTRO GERENTE GENERAL, JUAN CARLOS VALLEJO	4
ALCANCE DE APLICACIÓN Y RESPONSABILIDADES	5
A Quiénes Aplica el Código de Ética de InRetail.....	5
El Código y las Políticas de las Unidades de Negocio	5
Responsabilidades de los Colaboradores	5
Responsabilidades Adicionales de los Cargos Jefaturales	6
GUÍA DE USO DEL CÓDIGO DE ÉTICA.....	8
De qué manera está organizado nuestro Código de Ética.....	8
PILARES CULTURALES DE INRETAIL.....	9
Integridad	9
Orientado a los Resultados.....	9
Trabajo en Equipo	9
Espíritu de Superación.....	9
Pasión por el Cliente	9
NUESTRO SISTEMA DE ÉTICA.....	10
Programa ConÉtica.....	10
¿Cómo Funciona?	10
¿CÓMO ENFRENTAR UN DILEMA ÉTICO?.....	12
¿Cómo me doy cuenta de que estoy frente a un problema ético?.....	12
¿Cómo Actuar?	13
Política de No Represalias	13
Qué Denunciar Inmediatamente?	13
RELACIÓN CON NUESTROS COLABORADORES.....	15
Acoso, Diversidad y Tolerancia.....	15
Seguridad y Salud en el Trabajo	15
Alcohol y Drogas.....	15
Respeto a la Normatividad Laboral.....	16
Clima Laboral.....	16
Capacitación.....	16
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.....	17
Desarrollo y Línea de Carrera.....	17
Flexibilidad y Respeto al Tiempo Personal.....	17
Organización Libre de Violencia	17

Comunicaciones Internas y Externas	17
¿QUÉ SE ESPERA DE NOSOTROS, LOS COLABORADORES?	18
Robo, Hurto y Fraude	18
Uso y Cuidado del Patrimonio de la Organización	18
Manejo y Uso de la Información	19
Secretos Comerciales	20
Política de Negociación de Pilares	20
Conflicto de Intereses	20
Obsequios	20
Empleo Externo	21
Actividades Políticas	21
Finanzas Personales	22
Inversiones Privadas	22
Relaciones Personales con otro Colaborador	22
RELACIÓN CON NUESTROS CLIENTES	24
Calidad en los Productos y Servicios	24
Publicidad y Marketing	24
RELACIÓN CON NUESTROS PROVEEDORES Y COMPETENCIA	25
Selección de Proveedores	25
Relaciones Personales y Sociales	25
Relación con Nuestra Competencia	26
RELACIÓN CON NUESTROS INVERSIONISTAS	27
RELACIÓN CON LAS AUTORIDADES	28
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD Y MEDIO AMBIENTE	29
Sostenibilidad	29
Responsabilidad Ambiental	29
Compromiso con Nuestra Comunidad	29
Declaración en Medios de Comunicación	30
Declaración de Compromiso	31

MENSAJE DE NUESTRO GERENTE GENERAL, JUAN CARLOS VALLEJO

InRetail es una empresa con una clara vocación de servicio a nuestros clientes y un gran sentido de responsabilidad social, que busca aportar decididamente al desarrollo del Perú. Este compromiso se sustenta y es posible gracias a nuestro equipo humano, base de nuestras principales fortalezas.

Somos miles de colaboradores que conformamos una gran familia en la que tenemos el firme compromiso de actuar permanentemente de manera coherente con los pilares y principios éticos de la organización, respaldados por la Alta Dirección.

A fin de mantener presentes dichos principios, este documento, en el que se encuentran consolidados nuestros compromisos como empresa y la forma en la que debemos comportarnos como colaboradores de InRetail, debe estar presente en nuestro actuar diario, debe servirle como medio de difusión y capacitación a los líderes de la Organización y como instrumento de consulta permanente a todos nosotros como colaboradores.

Esta declaración de principios se encuentra alineada con las mejores prácticas internacionales y los más altos estándares desarrollados en el mundo sobre este aspecto, pero sobre todo, es consistente con nuestra visión del negocio y con el rol que hemos asumido como parte de la sociedad peruana, a la que nos enorgullece pertenecer, y sobre la que esperamos irradiar, además de prosperidad económica, el modelo de una sociedad más justa y ética que permita crear una mejor realidad para las generaciones presentes y futuras.

¡Actuemos siempre ConÉtica!

Juan Carlos Vallejo

ALCANCE DE APLICACIÓN Y RESPONSABILIDADES

A Quiénes Aplica el Código de Ética de InRetail

Nuestro Código de Ética aplica a la totalidad de los colaboradores de las 3 Unidades de Negocio que conforman InRetail: Supermercados Peruanos, Eckerd Perú y Real Plaza, además de los colaboradores de la Unidad Corporativa, y a los miembros del Directorio.

Cada Unidad de Negocio cuenta con su propio Código de Ética, el mismo que está alineado con el Código de Ética de InRetail.

Asimismo, esperamos que nuestros proveedores, consultores, contratistas y todos aquellos que trabajen con nosotros, actúen de forma ética y de una manera consecuente con nuestro Código de Ética. Si contratamos a un tercero, debemos dar los pasos razonables para asegurarnos de que esté enterado del presente Código de Ética, que tenga una reputación de integridad y que actúe de una forma responsable, consistente con nuestro actuar.

El Código y las Políticas de las Unidades de Negocio

- En caso de conflicto entre las disposiciones de este Código y las disposiciones de los Códigos de Ética de cada Unidad de Negocio, las disposiciones de este Código prevalecerán.
- En caso de conflicto entre las disposiciones de este Código y las políticas internas de cada compañía en la Organización, las disposiciones de este Código prevalecerán.
- Los Directorios de las empresas que conforman la Organización serán responsables de armonizar las políticas de la Organización con el contenido de este Código.
- En caso de conflicto entre las disposiciones de este Código y la ley aplicable, la ley aplicable prevalecerá.

Responsabilidades de los Colaboradores

Es responsabilidad de todos nosotros:

- Cumplir la ley, nuestros reglamentos y este Código, en todo momento. Si ves que algún colaborador los está incumpliendo, o si alguien te pide, sin importar su nivel jerárquico, que hagas algo que consideras te puede hacer ir en contra de ellos, convérsalo de inmediato con tu jefe o repórtalo a través de los canales de atención que brinda el programa ConÉtica. Sólo nosotros somos responsables de nuestros propios actos.
- Leer y conocer nuestros Pilares Culturales e incorporarlos en nuestras labores diarias.

- Conocer las políticas que se aplican a nuestro trabajo. No es necesario memorizarlas en su totalidad, pero es bueno tener un conocimiento básico de los temas que abarcan cada una de ellas e interiorizar el espíritu para el que fueron creadas.
- Solicitar ayuda a nuestro jefe inmediato cuando tengamos preguntas o dudas acerca de la aplicación de este Código de Ética u otras políticas.
- Reportar inmediatamente cualquier acto que pueda ser una falta a nuestros reglamentos, el Código de Ética o la ley, a nuestro jefe inmediato. Recuerda que de no hacerlo, estamos compartiendo la responsabilidad del hecho. Si reportamos un problema de ética directamente con nuestro jefe y el problema no se resuelve en un plazo que consideres razonable, plantéalo a través de los canales de atención del programa ConÉtica. Las distintas maneras de reporte se describen con más detalle más adelante.
- Colaborar con las investigaciones y reportar toda la información verazmente.
- Informar y proponer mejoras a los problemas y brechas que hayamos podido identificar en nuestra labor diaria.

Responsabilidades Adicionales de los Cargos Jefaturales

InRetail confía plenamente en sus líderes y pone en sus manos la gran responsabilidad de conducir a otros colaboradores. Es por esto que tienen las siguientes obligaciones adicionales:

- Liderar con el ejemplo.
- Crear un ambiente que fomente el cumplimiento de nuestro Código de Ética para ayudarnos a mantener el más alto nivel de ética.
- Reportar si te enteras de un problema de ética.
- Reunirte con tus subordinados directos de forma periódica para revisar nuestros Pilares Culturales y nuestro Código de Ética.
- Si existe un conflicto entre nuestros principios y pilares y los objetivos comerciales, asegurarse de que prevalezca nuestra ética.
- Dirigir con el ejemplo y animar a tus colaboradores a actuar con integridad en todo momento para evitar incluso la apariencia de una transgresión a nuestras normas de ética.
- Si surge un problema de ética con uno de tus colaboradores, asegurarse de que otros colaboradores en tu área no estén cometiendo el mismo error.
- Garantizar una comunicación abierta al animar a los colaboradores a que hagan preguntas relacionadas con nuestro Código de Ética.
- Nunca esconder ni ignorar un problema de conducta ética. Abordar el tema oportunamente y buscar guía si fuese necesario.
- Agradecer a los colaboradores que reporten sus preocupaciones éticas.
- Nunca tomar represalias en contra de alguien por reportar una preocupación ética, apoyar las investigaciones o participar en cualquier proceso relacionado con una probable falta a cualquier ley o regla o supuesto fraude.
- Una vez que se ha planteado un problema ético, no debes interferir con ninguna investigación relacionada al tema.

- Fomentar la cultura en la que los miembros de tu equipo puedan reportar sus propias acciones erradas o en contra del Código de Ética (auto denuncia). Si un colaborador denuncia de forma voluntaria que estuvo involucrado en una falta a la ética, esto será tomado en cuenta al momento de tomar acciones correctivas.

GUÍA DE USO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Nuestro Código de Ética te dará pautas de comportamiento y conducta que crean un lugar de trabajo honesto, justo e imparcial, que funciona en cumplimiento de nuestros reglamentos, el propio Código de Ética y las leyes en general. Te ayudará a reconocer situaciones que pudieran surgir en tus labores y que podrían estar en contra de la ética y de las normas de conducta que nos identifican como Organización. También te guía sobre qué hacer si tienes preguntas acerca de lo que se considera una conducta ética o frente a situaciones que creas deben ser reportadas.

De qué manera está organizado nuestro Código de Ética

- Primero encontrarás nuestros Pilares Culturales, que son la guía principal de nuestro actuar diario y a los que debemos tener presentes en cada una de nuestras decisiones.
- Luego explica cómo funciona nuestro Sistema de Ética y quiénes debemos cumplir lo que este código indica.
- La sección ¿Cómo enfrentar un problema de ética? Nos indica de manera general, cómo debemos actuar cuando:
 - Nos encontremos ante una situación en la que tengamos dudas sobre si es que se ha quebrantado o se quebrantarán nuestros reglamentos, códigos o las leyes;
 - Hayamos comprobado que se han quebrantado o se quebrantarán nuestros reglamentos, códigos o las leyes.
- A continuación encontrarás las guías de conducta, lo que la empresa nos ofrece y lo que ella espera de nosotros respecto a nuestro quehacer diario, y relacionamiento con nuestros compañeros de trabajo y con nuestros principales grupos de interés: Nuestros clientes, nuestros proveedores, las autoridades y la comunidad y el medio ambiente.
- Esta guía te da información general de varias, pero no de todas, las políticas de InRetail ni de las Unidades de Negocio que la conforman. No debemos tomarla como un documento enumerativo, que pretenda enseñarnos cómo comportarnos, sino más bien, como la declaración de nuestra forma de actuar como colaboradores de InRetail.

PILARES CULTURALES DE INRETAIL

Integridad

- Soy consistente con mis actos, conozco y hago cumplir las normas y, políticas y pilares culturales de la Organización.
- Asumo mi responsabilidad frente a cualquier circunstancia.

Orientado a los Resultados

- Enfoco mis esfuerzos en lograr los resultados trazados por la organización, aprovechando de la mejor manera posible los recursos disponibles.
- Me anticipo a las necesidades del negocio y busco soluciones eficientes.
- Busco la excelencia como mínimo estándar.

Trabajo en Equipo

- Pienso en lo mejor para la Organización antes de tomar cualquier decisión.
- Colaboro y ayudo al equipo proactivamente.
- Valoro a los miembros de mi equipo y sus aportes.

Espiritu de Superación

- Busco mejorar continuamente mi trabajo de tal manera que contribuya a mejorar la Organización.
- Soy consciente de mi crecimiento como profesional y oriento mis esfuerzos a seguir desarrollándome.

Pasión por el Cliente

- Enfoco mi trabajo en ofrecer un valor al cliente, buscando cumplir sus expectativas y fidelizarlo.
- Escucho a mi cliente y le ofrezco soluciones acorde a sus necesidades.

NUESTRO SISTEMA DE ÉTICA

En InRetail estamos orgullosos de estar formados por empresas reconocidas y valoradas por la sociedad, y creemos que nuestros pilares y solvencia ética son fundamentales para lograr un desarrollo y crecimiento sostenible. Por esa razón, tenemos implementado un sistema que permita mejorar continuamente nuestra cultura ética.

Programa ConÉtica

Con el objetivo de que el Código de Ética sea parte de nuestro actuar, hemos creado el programa ConÉtica, el mismo que busca motivarnos a actuar con ética y reforzar nuestras conductas positivas, alineadas a nuestros pilares culturales, que hacen de nosotros el gran equipo de InRetail. Nuestros Pilares Culturales, deben ser los conceptos que nos guíen en el día a día y debemos recurrir a ellos para que nos ayuden en todas las decisiones que tomemos como colaboradores.

¿Cómo Funciona?

Ser parte del equipo de InRetail es motivo de orgullo para todos nosotros, y somos nosotros mismos los responsables de mantener nuestra cultura ética y buena reputación, tanto dentro como fuera de la Organización. Por eso, todo empieza en cada uno de nosotros, todos debemos conocer y cumplir nuestras normas internas y las leyes, y siempre debemos tomar la decisión de hacer lo correcto. Es también parte importante de nuestra responsabilidad el estar vigilantes y reportar cualquier hecho que vaya en contra de ello.

InRetail cuenta con un Comité de Ética que tiene como misión:

“Velar por el cumplimiento y mejora continua de las normas de conducta de la Organización, así como también, crear las condiciones para el fortalecimiento de la cultura ética y promover el compromiso y la participación activa de todos los colaboradores.”

El Comité de Ética de InRetail, será el responsable de recibir los informes de los reportes recibidos directamente o a través de la empresa que maneja la línea ConÉtica, los cuales debe resolver y reportar al Gerente General. Todos los reportes recibidos serán revisados y evaluados, asimismo, tratados de manera totalmente confidencial.

Sus integrantes, a quienes se puede recurrir de manera directa si así lo requerimos, son:

- Vicepresidente Corporativo de Finanzas
- Vicepresidente Corporativo de Gestión Humana
- Vicepresidente de Asuntos Corporativos
- Auditores o encargados de Ética de las diferentes Unidades de Negocio que conforman InRetail

Si tuviésemos alguna preocupación que quisiéramos reportar, relacionada con conductas que pudieran ser ilegales, no éticas o que incumplan con nuestras normativas; es decir, que sean inconsistentes con el Código de Ética de InRetail, la primera persona con quien debemos hablar es nuestro jefe inmediato; sin embargo, si consideramos que esto no es apropiado, ConÉtica pondrá a nuestra disposición los siguientes canales de atención:

- Formulario Web
- Buzón de Correo
- Buzón de Voz
- Línea Telefónica
- Dirección Postal
- Entrevista Personal

Los datos de cada uno de los canales de atención serán comunicados a cada colaborador en cuanto se encuentren disponibles, y darán lugar a una actualización del presente Código a fin de incorporar la información de contacto correspondiente a cada uno de los canales.

¿CÓMO ENFRENTAR UN DILEMA ÉTICO?

En nuestro laborar del día a día tenemos que tomar decisiones constantemente y no siempre la respuesta es “de un solo color”, existen “matices”, ya que lo que es adecuado para algunos, no siempre es bueno para otros, y nos tenemos que enfrentar a ellas con muchas dudas ¿Qué dirán mis compañeros?, ¿Se molestará mi jefe?, no estoy seguro de que sea correcto pero “es lo que se necesita”, ¿Lo debo hacer? etc.

InRetail se esfuerza en mantener una cultura basada en la confianza y la responsabilidad individual. Sin embargo, somos conscientes que al interior de nuestra organización pueden surgir situaciones relacionadas con la ética o que creemos que infringen nuestros reglamentos, este Código de Ética o la ley, situaciones en las que incurrimos nosotros mismos, ya sea voluntaria o involuntariamente, o nos damos cuenta de que alguien relacionado a la empresa, por ejemplo otro colaborador o un proveedor, se ha visto involucrado; a continuación te damos una guía de cómo proceder.

¿Cómo me doy cuenta de que estoy frente a un problema ético?

Cuando enfrentemos una situación con la que tenemos dudas de si representa o no un problema ético, antes de actuar, debemos hacernos algunas preguntas.

- ¿Me siento bien con lo que estoy haciendo o con lo que me piden que haga?
¿creo que es correcto?
- ¿Es legal?
- ¿Estoy seguro de que yo, mis familiares o amigos, no se benefician de alguna forma con mi decisión? ¿y algún colaborador o proveedor?
- ¿Está alineado a los Pilares Culturales?
- ¿Actuaría alguien que me inspire confianza de la misma forma que yo lo haría?
- ¿Qué sentiría si se publicara en primera plana de un diario?
- ¿Estaría mi familia orgullosa de mí?

Existen también algunas formas de pensar que pueden confundirnos y conducirnos por el camino errado. Ante determinadas situaciones podríamos buscar justificarnos diciendo:

- Una sola vez no importa.
- Nadie se dará cuenta.
- Todo el mundo lo hace.
- Esto es nada comparado con lo que otros hacen.
- Si él o ella lo hace, no es mi problema.

Si respondiste a una o varias de las preguntas con un NO, o te encontraste considerando alguna de las frases para justificar tu proceder o el de alguien más, es muy probable que estés ante algo inapropiado.

¿Cómo Actuar?

La primera persona a quien deberías recurrir es tu jefe inmediato, si por alguna razón propia del hecho consideras que no es lo mejor, entonces puedes conversar con cualquier ejecutivo de la empresa de tu confianza, sin embargo, en caso no te sientas cómodo con esto, la empresa podrá a nuestra disposición la línea ConÉtica que cuenta con varios canales totalmente confidenciales y anónimos para que puedas dejar tu reporte.

Cuando la denuncia involucra incumplimientos éticos relacionados con aspectos contables o cuando la Gerencia General o la Gerencia Financiera estén involucrados, debes hacer tu denuncia directamente al Comité de Auditoría para su seguimiento y evaluación.

Política de No Represalias

Los colaboradores que presentan sus reportes desempeñan un rol fundamental para mantener un ambiente de trabajo ético, justo, honesto y se puedan abordar los problemas anticipadamente y evitar consecuencias más serias. Es tarea de todos nosotros el crear un ambiente de trabajo en el que todos puedan reportar de buena fe, problemas de ética, reales o aparentes, sin temer a represalias.

En InRetail no serán toleradas las represalias en contra de quienes reporten y representarán una falta a nuestro Código de Ética; incluso, si posteriormente se comprueba que sólo eran situaciones aparentes, siempre y cuando quien reportó no haya proporcionado, a propósito y conscientemente, información falsa o tendenciosa. Todos los reportes serán tratados con total confidencialidad y podrán ser realizados de manera anónima; sin embargo, los colaboradores deben saber que los reportes deben realizarse de buena fe y con responsabilidad, proporcionando información honesta y exacta en la medida de sus posibilidades.

InRetail se reserva el derecho de sancionar a cualquier persona que de manera deliberada haga una acusación falsa o actúe de manera inadecuada. Asimismo, si un colaborador voluntariamente reporta que estuvo involucrado en un problema ético, esto puede tomarse en cuenta al determinar la acción disciplinaria que se tomará.

Si el colaborador que reporta un problema ético decide no hacerlo de manera anónima, es importante que los compañeros de trabajo no lo aislen; por el contrario, éstos deben ser tratados con respeto. Cualquier cambio en el trato hacia un colaborador denunciante puede tomarse como una forma de represalia.

Qué Denunciar Inmediatamente?

Hay ciertos tipos de faltas que, debido a su gravedad, deben reportarse de inmediato, como:

- Soborno
- Cuando el involucrado es un supervisor, jefe, gerente o director.
- Cuando el involucrado es el Gerente General o el Gerente Financiero
- Fraude o robo
- Esconder productos no aptos para la venta
- Registros y cuentas incorrectas
- Acceso ilegal a los sistemas de información
- Uso indebido de información
- Manipulación fraudulenta en los procesos de compras
- Riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

RELACIÓN CON NUESTROS COLABORADORES

“Nos comprometemos a mantener un excelente clima laboral, en un ambiente de trabajo de respeto mutuo, libre de discriminación y seguro, cumpliendo irrestrictamente las leyes”

Acoso, Diversidad y Tolerancia

En InRetail deseamos que nuestros colaboradores lleven a cabo sus labores dentro de un ambiente de respeto mutuo, digno, justo y cordial. En tal sentido, reconocemos que la diversidad de géneros, razas, política, religión, edad, orientación sexual, discapacidad, estado civil o de cualquier otra índole, enriquece nuestro ambiente laboral, por tanto prohíbe todo acto discriminatorio. Debemos proporcionar un ambiente libre de discriminación y tolerante a nuestros colaboradores, clientes y proveedores.

Toda conducta inapropiada de naturaleza sexual, ya sea verbal, visual o física se considerará como un acoso sexual. Asimismo, queda claro que con esta disposición rechazamos todo tipo de acoso o acto de violencia (sexual, física o verbal).

InRetail promoverá y supervisará acciones para impedir que cualquiera de sus Colaboradores participe en conductas de acoso o contra la diversidad y tolerancia de conformidad con las normas de los países en los que la organización lleva a cabo sus operaciones.

Seguridad y Salud en el Trabajo

InRetail brinda especial importancia a los temas relacionados con la salud y seguridad en el trabajo y es crucial para nuestro objetivo proporcionar un ambiente de trabajo y de compras seguro.

En Retail promovemos acciones para resguardar la vida, salud y seguridad de nuestros colaboradores rigiéndonos por las normas establecidas en la legislación vigente y conforme a las disposiciones internas y descritas en nuestro Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, facilitando los instrumentos y herramientas de seguridad necesarios para la ejecución de las labores.

Alcohol y Drogas

Nos comprometemos a brindar un ambiente libre de alcohol, tabaco y drogas. No se permite que nuestros colaboradores posean, trafiquen o estén bajo los efectos de drogas y/o alcohol en las instalaciones o vehículos de la Organización. Laborar bajo los efectos de estas sustancias pone en riesgo la integridad física de nuestros compañeros y clientes.

Respeto a la Normatividad Laboral

Estamos comprometidos con cumplir plenamente con todas las leyes laborales vigentes, incluyendo el trabajo en horas extras, vacaciones, períodos de refrigerio y días de descanso, y pagos correspondientes, como salario mínimo y otros temas relacionados.

En ningún caso, un supervisor, jefe, gerente o director puede solicitar a un colaborador que efectúe trabajos propios de sus funciones de manera no remunerada.

Clima Laboral

InRetail se preocupa por ser un gran lugar donde trabajar y esto sea percibido por sus colaboradores en relación a liderazgo, ambiente y herramientas de trabajo y otros. Por ello, lleva a cabo procesos de medición, en los que la opinión de nuestros colaboradores es muy importante.

Todos somos responsables de mantener un excelente clima laboral, por eso, debemos ser conscientes que nuestras actitudes, comentarios, bromas, etc. tienen un impacto en nuestros compañeros, jefes, clientes, y todos a nuestro alrededor, ¡mostrémosles respeto siempre!

Capacitación

InRetail se compromete a difundir el Código de Ética así como capacitar a todos los colaboradores en el cumplimiento del mismo. En ese sentido, anualmente el Directorio o la Gerencia General deberán aprobar programas de capacitación para el cumplimiento del Código de Ética.

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

“Reconocemos la importancia de la equidad de género, la inclusión y la diversidad como pilares fundamentales para el desarrollo sostenible de nuestra organización. Es por eso que promovemos activamente el desarrollo de todos nuestros colaboradores y colaboradoras sobre la base de sus méritos, capacidades, competencias y desempeño, fomentando así una cultura diversa y meritocrática”

Desarrollo y Línea de Carrera

Buscamos fomentar oportunidades de formación de manera equitativa en el personal, teniendo en cuenta las diferentes situaciones en las que se encuentra cada uno. Nos comprometemos a garantizar la objetividad en torno al cumplimiento de las políticas de remuneraciones, compensaciones y promociones, evitando la diferenciación injustificada basada en cualquier motivo discriminatorio. Para lograrlo, realizamos evaluaciones de desempeño que, entre otros factores, permitan sustentar las promociones de forma objetiva y en base a la meritocracia. Asimismo, garantizamos el respeto de las políticas de reclutamiento y selección así como la política de contratación a fin de asegurar procesos equitativos.

Flexibilidad y Respeto al Tiempo Personal

Respetamos a colaboradores y colaboradoras de manera que implementamos y respetamos las prácticas de flexibilidad y de balance de vida que permitan al equipo cumplir con responsabilidades propias de una vida familiar.

Organización Libre de Violencia

A través de ConÉtica, brindamos canales de comunicación seguros y confidenciales para denunciar eventuales situaciones de discriminación y/o violencia que pudieran suscitarse en la organización. Asimismo, garantizamos el cumplimiento de los procedimientos de investigación y sanción frente a los actos de discriminación y violencia que pudieran suscitar al interior de la organización. Somos responsables de la sensibilización y capacitación periódica de nuestro equipo en prevención de la violencia de género y discriminación.

Comunicaciones Internas y Externas

Buscamos incluir a nivel interno una comunicación inclusiva que deconstruya estereotipos de género, haciendo uso de lenguaje inclusivo (utilizando ambos géneros como “colaboradores y colaboradoras” o utilizando palabras neutras como “el equipo”) siempre dirigiéndose con respeto y tolerancia a la diversidad. Asimismo, también a nivel externo, en la medida de lo posible, comunicación inclusiva buscando siempre representar imágenes y comunicaciones que reconozcan y respeten la diversidad

¿QUÉ SE ESPERA DE NOSOTROS, LOS COLABORADORES?

InRetail cree firmemente en la buena fe de sus colaboradores y confía en que cumpliremos a cabalidad con nuestros deberes y funciones, buscando siempre el crecimiento de la empresa, de una manera transparente, honesta y dentro del marco de los reglamentos, códigos, disposiciones internas y la ley.

Como colaboradores, no sólo debemos actuar de manera ética, sino que es nuestra obligación estar atentos a lo que los demás también lo hagan. Nadie tiene la autoridad para llevarnos a incumplir nuestras normas, ni debemos considerar como excusa el que alguien, independientemente del cargo que ocupe, nos haya pedido que lo hagamos. Es parte de nuestras funciones reportar todo hecho reñido con la ética e incumplimientos que afecten, o puedan afectar, a la empresa.

Asimismo, se espera de nosotros que presentemos las oportunidades de mejora que encontremos en nuestro trabajo diario, involucrándonos en la mejora continua de nuestros procesos.

Robo, Hurto y Fraude

El robo es el apoderamiento de bienes muebles ajenos, cualquiera sea su valor, aplicando la fuerza o violencia; mientras que el hurto, no contempla el uso de la fuerza. El fraude es definido como todo acto ilegal que tenga como fin la obtención de un beneficio o enriquecimiento a favor de uno mismo o un tercero en perjuicio de los intereses de la Organización.

La prevención de pérdidas es un factor importante para InRetail, tanto para proteger la reputación de la Organización como para prevenir pérdidas económicas, en tal sentido, no toleramos el robo, el hurto y el fraude en ninguna circunstancia.

La adecuada protección de los intereses de la Organización hace que sea una obligación de cada uno de nosotros, denunciar oportunamente las conductas fraudulentas de las que tengamos conocimiento, siendo responsabilidad de todos prevenir este tipo de actos.

Cualquier incidente sospechoso de robo, hurto o fraude, debe ser notificado al jefe inmediato o mediante los canales de atención del programa ConÉtica.

Uso y Cuidado del Patrimonio de la Organización

Todos debemos velar por la conservación del patrimonio de la Organización, por lo tanto, debemos proteger sus bienes, es decir, activos, información, instalaciones, equipamiento, productos y servicios. Consecuentemente, no podemos hacer mal uso de ellos, ni retirarlos de los recintos sin cumplir con los procedimientos establecidos.

Los datos de los clientes, proveedores, archivos, software, sistemas de información, bases de datos, secretos comerciales, entre otros, deben ser protegidos y solamente utilizados para fines del negocio de InRetail.

Si por el desempeño de nuestras funciones generamos creaciones intelectuales, éstas serán propiedad de InRetail. Utilizaremos toda representación de la organización únicamente en asuntos oficiales y propios del desempeño de nuestras funciones. No debemos bajar ni instalar software en los computadores de la Organización, ya que podemos exponer nuestra red a virus informáticos o podemos incurrir en el quebrantamiento de las políticas de licenciamiento de software.

En caso la empresa nos haya provisto de una dirección de correo electrónico, esta debe ser usada exclusivamente para los fines que el negocio y nuestras funciones exijan, no para fines personales o de otra índole.

Manejo y Uso de la Información

La información sobre nuestras actividades, servicios, productos, estrategias, negociaciones e información de la Organización en general es confidencial y debe ser protegida por todos nosotros.

Debemos seguir y respetar las siguientes normas:

- La información que el colaborador recibe debido a su puesto de trabajo, es privada y debe mantenerse en estricta confidencialidad, utilizarse sólo para las operaciones propias de la Organización y no ser utilizada para su uso personal o de cualquier tercero.
- La información de InRetail no debe compartirse con nadie fuera de la Organización. En caso sea solicitada por una autoridad, dicha solicitud deberá canalizarse a través de nuestra área legal.
- Dentro de la Organización, sólo debe compartirse la información confidencial con aquellas personas que, por su función, tienen una legítima necesidad de conocer dicha información.
- Está prohibido que la información financiera o de otro tipo relacionada con InRetail sea divulgada a personas u organizaciones externas, salvo que dicha información se haya hecho pública por la propia Organización o haya sido publicada a través de notas autorizadas de prensa.
- Toda información relacionada con los datos personales de nuestros colaboradores o de la relación laboral es confidencial, tanto durante su permanencia en la Organización, así como una vez concluido el vínculo laboral.
- Asimismo, respetamos la privacidad de nuestros clientes y protegemos cualquier tipo de información que éstos nos entreguen. Esta información será utilizada sólo para propósitos legítimos y propios del negocio. Sólo los colaboradores que, de acuerdo a sus funciones, necesiten tener acceso a dicha información, podrán hacerlo y de ninguna manera podrán compartirla o divulgarla.
- El colaborador deberá notificar de inmediato la divulgación, uso o manejo indebido de información y cooperar en la adopción de medidas de seguridad y

de control para prevenir el riesgo que se extiende a los propietarios de la información y a la Organización, o que cause perjuicio a los mismos.

Secretos Comerciales

Las estrategias, metodologías, procesos, sistemas y know-how generado por InRetail forman parte del patrimonio intelectual de nuestra Organización y son “Secretos Comerciales”.

Es nuestro deber proteger nuestros secretos comerciales por ser información comercial altamente confidencial. Además de protegerlos, es nuestra política respetar los secretos comerciales de los demás. Ningún colaborador puede ser conminado a revelar los secretos comerciales de las Organización con las que realizamos negocios. Todos los colaboradores deben garantizar que el uso de redes sociales no comprometa la confidencialidad de los secretos comerciales de InRetail.

Política de Negociación de Pilares

InRetail ha adoptado una **Política de Negociación de Pilares**¹, cuyo objetivo es prevenir la utilización, o supuesta utilización de Información Reservada², al momento de adquirir o vender pilares emitidos por InRetail Perú Corp, sus Subsidiarios o de derivados que utilicen cualquiera de estos pilares como activo subyacente³ (en conjunto los “Pilares Restringidos”). Asimismo, busca prevenir la manipulación de precios de estos Pilares Restringidos en cumplimiento de todas las leyes y reglamentos vigentes.

La Política alcanza a todos los niveles de la organización, que en razón de su cargo o función, tiene acceso a Información Privilegiada. En tal sentido, alcanza a los directores, al gerente general, a los integrantes del comité de gerencia, personal de la dirección de finanzas, del área de contabilidad, del área legal así como a cualquier otra persona, que en razón de su cargo o función desempeñada, tenga acceso a dicha información. Estas personas, deberán leer de forma detallada la Política adjunta en el Anexo 1.

Conflicto de Intereses

Un conflicto de intereses ocurre cuando nos enfrentamos a una situación en la que, de manera real o aparente, existan condiciones que afecten o puedan afectar nuestro juicio para tomar decisiones justas y favorables para InRetail, pudiendo estar influenciados por algún interés que beneficie a terceros o a nosotros mismos.

Obsequios

Se considera obsequio o beneficio cualquier regalo, propina, donación, servicio, préstamo, gratificación, bien o prestación, cualquiera sea su monto.

¹ Política de Negociación de Pilares de InRetail Perú Corp. y Subsidiarias para Personas Portadoras de Información Privilegiada aprobada en Junta Directiva de InRetail Perú Corp del 30.01.2013.

² Información Reservada: Puede asignarse a un hecho o negociación en curso de carácter reservado, cuando su divulgación prematura pueda acarrear perjuicio al emisor.

³ Activo Subyacente: Activos financieros, como acciones, bonos, índice bursátil

Es política de InRetail que sus colaboradores no promuevan, soliciten, acepten o retengan obsequios o regalos de ningún tipo. Esta política debe ser hecha pública y comunicada cada cierto tiempo a los clientes y proveedores, promoviendo que los obsequios de cortesía o por costumbres existentes en la comunidad, se orienten hacia actividades de bien social.

No aceptar un obsequio, que provenga de un cliente, de un proveedor o de cualquier persona u organización que efectúe o tenga la intención de efectuar negocios con InRetail y que puedan influir en las decisiones, facilitar negocios o beneficiar a terceras partes. En caso que por cualquier circunstancia que escape a nuestro control se recibiera obsequios y no fuera posible declinar o devolver los mismos, el colaborador debe informar a su jefe inmediato de esta circunstancia y el obsequio cuyo valor sobrepase los S/ 50.00 nuevos soles (cincuenta nuevos soles) deberá ser entregado a la Dirección de Gestión Humana o su equivalente en cada Unidad de Negocio que conforma InRetail a fin de que proceda con su disposición en actividades internas de bienestar o integración según sea el caso.

Empleo Externo

InRetail requiere a sus colaboradores dedicación a tiempo completo a las tareas propias de su labor, así como la prestación de un servicio eficiente.

Si el colaborador asume un trabajo secundario y opera un negocio secundario, incluyendo labores docentes o conferencias fuera del horario establecido por su empleador, deberá comunicarlo a través de los canales de atención del programa ConÉtica, quienes evaluarán el caso. Si generara algún tipo de conflicto de interés con InRetail, se hará conocer al colaborador de tal conflicto, para que el colaborador decida si permanece en la Organización o en su otro trabajo, en un plazo que no deberá exceder de tres (03) días.

Las actividades externas no deben generarle al colaborador conflicto de interés con su trabajo en InRetail. Esto significa que no puede interferir con sus responsabilidades, no pueden ser similares en naturaleza a su rol como colaborador, ni pueden beneficiarse del uso de los activos de Organización ni suministrar productos o servicios ni afectar de forma negativa a InRetail.

Actividades Políticas

InRetail no limita la participación de sus colaboradores en actividades políticas y en procesos electorales. Si el colaborador decide participar en este tipo de actividades, debe tener en cuenta lo siguiente:

- La diferencia entre la participación personal del colaborador como ciudadano y como colaborador de InRetail. La empresa está prohibida de efectuar reembolsos, préstamos o compensaciones por la participación de su personal en actividades políticas.
- Las actividades políticas personales no pueden afectar su responsabilidad y dedicación a tiempo completo para con InRetail, ni comprometerla con declaraciones o actitudes que la involucren.

Finanzas Personales

Las finanzas personales de un colaborador de InRetail deben manejarse siempre de acuerdo a su capacidad de pago. Tienes la responsabilidad de asegurarte de que tus actividades financieras no entren en conflicto con tus responsabilidades ante la Organización. Puede surgir un conflicto de interés financiero cuando nuestro juicio pudiera ser influenciado, o pudiera parecer que está siendo influenciado, por la posibilidad de un beneficio personal financiero.

- El colaborador que requiera u obtenga préstamos, adelantos, sobregiros, o recursos financieros o en productos de cualquier tipo de parte de la empresa, deberá cumplir cuidadosamente las condiciones de pago o devolución pactadas.
- El colaborador se abstendrá de utilizar indebidamente los servicios, documentación o infraestructura de InRetail, para realizar, propiciar, canalizar o intervenir en inversiones o negocios de beneficio personal, ni utilizará su posición dentro de la organización para inducir a otras personas o empresas a efectuarlos.

Inversiones Privadas

InRetail no tienen la intención de limitar las actividades privadas de inversión de su personal. Sin embargo, ni el colaborador, ni sus respectivos cónyuges, ni éstos a nombre de sus menores hijos, deben participar en transacciones de inversión que pudieran crear o dar la apariencia de crear un conflicto de interés entre el colaborador e InRetail, alguna de sus subsidiarias, sus afiliadas o un proveedor.

Relaciones Personales con otro Colaborador

En InRetail, queremos mantener un ambiente de trabajo en el cual los colaboradores puedan desempeñarse eficazmente y alcanzar todo su potencial. Todos somos responsables de crear un clima de confianza y respeto y de promover un ambiente de trabajo productivo.

Existe un conflicto de intereses cuando tú eres el jefe de alguien con quien tienes una relación familiar, romántica o con quien estás saliendo. Una relación familiar incluye a los siguientes familiares: por nacimiento, adopción, matrimonio, parejas de hecho o unión civil; tu cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos, así como cualquier persona que actualmente sea miembro de tu hogar, ya sea que estén relacionados o no. También puede incluir otras relaciones personales cercanas como padrinos. Incluso así estés actuando debidamente, tu relación se puede percibir como que influye en tu juicio. Esto puede dañar el estado de ánimo de otros colaboradores e interferir en la productividad en el lugar de trabajo. Por lo tanto, no puedes supervisar directa ni indirectamente a los miembros de la familia o a ningún colaborador con el que tengas una relación personal cercana, estés saliendo o estés sentimentalmente involucrado.

Asimismo, las relaciones descritas en el párrafo anterior entre colaboradores que trabajen en áreas o tiendas diferentes, pueden generar un conflicto dada la información que, debido a sus funciones, manejan. Para evitar esto informaremos a la Organización para que nos ayude, sin ningún perjuicio para nosotros.

Cuando surja un problema relacionado con una relación personal, debes pedir orientación de jefe inmediato o contactar a ConÉtica.

RELACIÓN CON NUESTROS CLIENTES

“Nos comprometemos a supervisar que las empresas que nos conforman brinden a nuestros clientes productos de calidad, con información clara, preocupándonos permanentemente por su satisfacción y bienestar.”

Calidad en los Productos y Servicios

Las empresas que nos conforman están comprometidas con sus clientes quienes esperan productos y servicios de calidad y confían que cumplamos con todas las leyes y normas aplicables en materia de higiene, calidad, seguridad y garantía. Estamos comprometidos con ello y para lograrlo supervisamos los sistemas de Gestión de Calidad en las tiendas, malls, almacenes y centros de distribución de nuestras empresas.

Cada día, nuestras empresas deben supervisar y comprobar la calidad de nuestros productos y servicios para asegurar un alto estándar. Debemos ser conscientes de que el incumplimiento de nuestras normativas de aseguramiento de la calidad, puede poner en riesgo la salud y seguridad de nuestros clientes y colaboradores, por lo que tenemos que ser muy cuidadosos, no sólo en nuestras tareas, sino también en las actividades de nuestros compañeros y proveedores.

Publicidad y Marketing

Nuestra reputación es importante y por ello la publicidad y el marketing son medios poderosos de llegada a nuestros clientes. Ya sea a través de medios de comunicación, redes sociales, correos, mensajes en línea o nuestras tiendas, nuestros mensajes influyen las decisiones de los clientes en cuanto a dónde, cómo y por qué optan por comprar con nosotros. Es así que las comunicaciones sobre nuestros productos y servicios, deben ser claras, completas y veraces, estos se rotularán, publicitarán y comunicarán en forma exacta y adecuada siendo los precios una información muy relevante; por ello no realizamos y estamos en contra de la publicidad engañosa.

RELACIÓN CON NUESTROS PROVEEDORES Y COMPETENCIA

“Nos comprometemos a competir de manera decidida, honesta y ética, a promover relaciones comerciales de largo plazo, justas e imparciales, con todos nuestros proveedores y a siempre honrar nuestros compromisos”

Selección de Proveedores

Procuramos establecer vínculos de confianza y de largo plazo con nuestros proveedores, basados en el respeto a las normas de calidad y a un actuar responsable, transparente y honesto.

La selección de proveedores debe hacerse en base en criterios objetivos, incluyendo integridad, calidad, precio, entrega, cumplimiento con los horarios, idoneidad del producto, mantener fuentes de suministro adecuadas, buenas prácticas laborales, cumplimiento de las leyes y los procedimientos y prácticas de compra de InRetail.

Toda oferta de proveedores la someteremos periódicamente a evaluación y comparación, de manera que podamos obtener continuamente mejores condiciones, mayor calidad y mejor servicio, sin privilegiar ni discriminar arbitrariamente ninguna de las propuestas. Las decisiones deben tomarse siempre considerando los intereses de InRetail.

Los proveedores que contraten con nosotros deberán tener una buena reputación y actuar responsablemente conforme a nuestras normas, reglamentos y leyes. No realizaremos negocios ni mantendremos relaciones comerciales con personas ni organizaciones que se aparten de las normas laborales, legales y/o de legitimidad ética o que participen de negocios ilícitos.

En InRetail, velaremos por el estricto cumplimiento de la ley y muy especialmente por detectar cualquier situación que pudiera constituir un delito.

Relaciones Personales y Sociales

Nuestros proveedores son importantes socios de negocio, por lo tanto, debemos tratarlos con respeto, equidad y honestidad. No debemos tomar ventaja indebida de ningún proveedor al usar la influencia comercial de InRetail. También, debemos esperar que nuestros proveedores sigan todos los requisitos legales correspondientes en sus prácticas comerciales.

Es aconsejable que, como colaboradores, evitemos cualquier tipo de situación en la que estén involucrados proveedores o posibles proveedores, que pudiese interpretarse como generadora de un conflicto de interés o que pudiera comprometer nuestra independencia de juicio así como nuestro deber de tomar decisiones comerciales

libremente. Basamos nuestras relaciones con los proveedores en prácticas comerciales eficientes, justas y legales.

Las invitaciones a actividades tales como cursos de capacitación, viajes, agasajos, recepciones, eventos deportivos o de entretenimiento, concursos, etc., de preferencia deben ser declinadas. Si se considera que es de particular importancia, deben contar con la autorización del Director de tu área.

Bajo ninguna circunstancia podremos insinuar, solicitar ni pedir obsequios o beneficios como condición para establecer relaciones comerciales con los proveedores.

Si crees que puede percibirse que estás teniendo una relación cercana con un proveedor, o parece que estás ejerciendo una influencia comercial sobre él, o en caso de que tengas cualquier duda sobre lo anterior, la puedes consultar con tu respectiva jefatura o a través de los canales de atención del programa ConÉtica.

Relación con Nuestra Competencia

Creemos en la competencia sólida pero justa, y apoyamos el desarrollo de leyes apropiadas sobre esta materia. Nosotros, realizamos nuestras operaciones de conformidad con los principios de una competencia leal, ética y en conformidad con todas las reglamentaciones aplicables.

RELACIÓN CON NUESTROS INVERSIONISTAS

“Nos comprometemos a realizar negocios de manera transparente y honesta, buscando generar el mayor valor para la empresa de manera sostenible”

En InRetail estamos comprometidos con el objetivo de generar el mayor valor para la Organización y buscar entregar rentabilidad para sus accionistas, esto, dentro un marco de cumplimiento irrestricto de las leyes, nuestros reglamentos y códigos, y observando, sobre todo, un comportamiento ético, honesto y transparente.

Sabemos de la confianza que han depositado nuestros inversionistas en nosotros, por ello, nuestros registros contables y la correspondiente documentación de respaldo debe describir y reflejar de forma exacta la naturaleza de las transacciones subyacentes, la misma que será entregada íntegra, confiable, oportuna y periódicamente, de manera que represente fielmente nuestras actividades, estructura, desempeño y situación financiera. No estableceremos ni mantendremos ninguna cuenta, fondo o activo sin registro o no revelado.

Todo acto que vaya contra estos principios, lo reportaremos de inmediato.

RELACIÓN CON LAS AUTORIDADES

“Nos comprometemos a realizar nuestras gestiones ante el Estado, de manera transparente y ciñéndonos estrictamente a los procedimientos establecidos por la ley, así como a colaborar con las autoridades cuando ellas así lo requieran”

InRetail está dispuesto a colaborar con las solicitudes legítimas que realicen las autoridades con transparencia, integridad y eficiencia, en respeto de la ley.

Aquellos colaboradores que deban realizar trámites frente a las autoridades en representación de la Organización, están terminantemente prohibidos de ofrecer, prometer, dar, demandar y/o aceptar sobornos o cualquier tipo de pago que no esté debidamente estipulado en la ley o incurrir en cualquier acto considerado de corrupción. Asimismo, los colaboradores no pueden recurrir a otras personas o entidades para usar contratos, órdenes de compra, o convenios con InRetail, como formas de pago de sobornos a autoridades de entidades públicas, en relaciones de negocio, o a sus familiares.

Todo acto de soborno o corrupción de autoridades de entidades públicas están penalizados por ley y son contrarios a la libre y sana competencia con la que InRetail está comprometida.

RELACIÓN CON LA COMUNIDAD Y MEDIO AMBIENTE

“Buscamos el bienestar de los miembros de nuestra comunidad con una visión de desarrollo sostenible, impulsando prácticas conjuntas que generen conciencia ambiental y operando preocupados por minimizar cualquier impacto negativo en el ambiente.”

Sostenibilidad

En InRetail entendemos que el desarrollo sostenible de nuestra empresa es indispensable para el éxito de la misma. Por esta razón, practicamos la responsabilidad social empresarial y utilizamos herramientas como los reportes de sostenibilidad, para asegurar que al implementar prácticas consideramos al ambiente y a nuestra comunidad buscando la generación de valor compartido, satisfaciendo las necesidades de todos nuestros grupos de interés.

Responsabilidad Ambiental

Somos una empresa comprometida con la protección ambiental y la conservación de nuestros recursos naturales. Por esta razón, las operaciones de las empresas que nos conforman están diseñadas para minimizar cualquier impacto negativo que podría ocurrir en nuestro entorno. Somos proactivos en la implementación de iniciativas que contribuyen a la generación de conciencia ambiental, tanto en nuestros colaboradores, como en la comunidad, innovando y brindando herramientas para lograr el desarrollo sostenible de nuestro país.

Asimismo, debemos actuar de forma consciente en relación al ambiente para asegurar el cumplimiento de la ley y regulaciones ambientales, promoviendo una mejora calidad de vida y así garantizar un mundo mejor para las próximas generaciones.

Compromiso con Nuestra Comunidad

Como parte integral de la sociedad nos esforzamos por ser un ciudadano corporativo confiable y por cumplir con nuestras responsabilidades para con las comunidades en las que tenemos operaciones. Consideramos como parte de nuestra comunidad a nuestros colaboradores, clientes, proveedores y vecinos

Siendo este un grupo tan amplio, desarrollamos distintas iniciativas, e implementamos diversos proyectos con el fin de trabajar de la mano con ellos y que nuestra operación contribuya en su bienestar. De esta manera, buscamos potenciar prácticas que nos beneficien conjuntamente, asegurando una estrecha relación de compromiso y trabajo en equipo generando un sentido de compañerismo sostenible en el tiempo.

Declaración en Medios de Comunicación

La comunicación en la era de las redes sociales ha cambiado la forma en la que vivimos y trabajamos. Cuando se desarrollan eventos o cuando hayan personas que simplemente están buscando información sobre la Organización, nosotros como colaboradores podemos ser vistos como una fuente de ella, sin embargo, como empresa, InRetail debe garantizar la exactitud de la información que se proporciona a través de declaraciones públicas en los medios de comunicación como la televisión, las estaciones de noticias, los periódicos locales o publicaciones de comercio. Por ello, la Gerencia General, designará al colaborador que cumplirá las funciones de vocero de la empresa, y será únicamente este colaborador quien deba hablar sobre y a nombre de la Organización.

Declaración de Compromiso

Como colaborador de InRetail acepto la responsabilidad personal de mantener la integridad de la Organización en cada una de mis acciones y decisiones.

Acepto el deber de actuar proactivamente, evitando aquellas situaciones que puedan dañar a nuestros clientes, personal y reputación

Me comprometo a respetar los pilares, principios, estándares y políticas aquí descritas y a dar el ejemplo manteniendo siempre una actitud ética, reforzando mis conductas positivas alineadas a los Pilares Culturales de InRetail, así como fomentar la denuncia y consulta de los casos y temas relacionados.

Fecha :

Nombre Completo:

DNI:

Cargo:

Área:

Dirección:

Firma