	POLITICA	Código:	PC-01-10
	PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE CONFLICTO DE INTERESES DEL PERSONAL DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO DISTRILUZ	Versión:	01/13-11-2020
		Página:	1 de 8

1. OBJETIVO

Es de interés del Directorio, Gerencia General y Colaboradores de las empresas del Grupo Distriluz, que sus actuaciones se realicen de acuerdo al marco ético, con transparencia y en atención al ordenamiento legal vigente. En tal sentido, la presente política tiene por objetivo definir los lineamientos que rigen la actuación de los Colaboradores del Grupo Distriluz, con la finalidad de prevenir y dar adecuado tratamiento a las situaciones de conflictos de intereses que pudieran afectar la idoneidad y transparencia de sus decisiones y actuaciones.

2. ALCANCE

La presente política es de aplicación obligatoria a todos los Colaboradores del Grupo Distriluz; respecto las operaciones, actividades, transacciones u otros asignados a su cargo.

Para todos los efectos de lo regulado en la presente política, se consideran Colaboradores de manera general a los Directores, funcionarios, y practicantes, salvo que haya mención expresa a un tratamiento diferenciado.


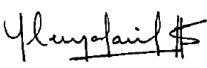
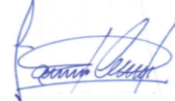
Toda mención que se realice en la presente Política al "Grupo Distriluz" se entenderá referido a las empresas que lo integran; así como, toda mención a "la Empresa" se entenderá referida a cada una de ellas.


El "Grupo Distriluz" está conformado por:

- Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electronoroeste S.A. – ELECTRONOROESTE.
- Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad del Norte S.A. – ELECTRONORTE.
- Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electronorte Medio S.A. – HIDRANDINA.
- Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad del Centro S.A. – ELECTROCENTRO.

3. BASE LEGAL

- Código de Ética y Conducta.
- Reglamento Interno de Trabajo.
- Código de Buen Gobierno Corporativo para las empresas del Grupo Distriluz.
- Lineamiento Corporativo de ética y conducta de las empresas del Estado bajo el ámbito de FONAFE, aprobada con Acuerdo de Directorio N° 005-2016/002-FONAFE, del 28/MAR/16.
- D.S. N° 092-2017-PCM que aprueba la Política Nacional de Integridad y lucha contra la Corrupción.
- D.S. N° 042-2018-PCM Decreto Supremo que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- D.S. N° 044-2018-PCM Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.
- Ley N° 30424 Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas.
- D.L. 1352 que amplía la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas.
- D.S. N° 002-2019-JUS Reglamento de la Ley N° 30424, Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas.
- Ley N° 26771, Ley que establece la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el Sector Público en casos de parentesco, modificada por el artículo único de la Ley N° 30294, publicada el 28 de diciembre de 2014.

Elaborado por: Ninovska Tejada Figueroa Oficial de Cumplimiento 09 de noviembre 2020 	Revisado por : Simeón Peña Pajuelo Coordinador Corp. SIG 11 de noviembre 2020 	Aprobado por: Javier Muro Rosado Gerente General 13 de noviembre 2020 
Sesión de Directorio N° 10-2020 (14.10.2020)		

	POLITICA	Código:	PC-01-10
	PREVENCION Y TRATAMIENTO DE CONFLICTO DE INTERESES DEL PERSONAL DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO DISTRILUZ	Versión:	01/13-11-2020
		Página:	2 de 8

4. RESPONSABILIDAD

Es responsabilidad de los Colaboradores dar cumplimiento a la presente política, independientemente de su nivel jerárquico; las gerencias y jefaturas tienen por competencia disponer medidas frente a los conflictos de intereses y las Jefaturas de Gestión de Personas / Recursos Humanos deben garantizar que se tomen las medidas adecuadas cuando se produzca un conflicto de intereses.

5. PRINCIPIOS

PROBIDAD

Al actuar con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer los intereses legítimos del Grupo Distriluz, sus clientes y la sociedad en su conjunto, y desechando el provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. Profesando y practicando un claro rechazo a la corrupción en todos los ámbitos de desempeño del Grupo Distriluz y cumpliendo cabalmente con las normas vigentes.

TRANSPARENCIA

Al ejecutar los actos de su labor de manera transparente, ello implica que dichos actos son accesibles al conocimiento de la ciudadanía a través de los mecanismos legales.

LEALTAD

Al actuar con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros del Grupo Distriluz, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las labores a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, los cuales se deberán poner a conocimiento sus superiores.

IMPARCIALIDAD

En las labores a su cargo se debe actuar de manera independiente, libre de prejuicios, libre de presiones externas e intereses personales (propios o de terceros), que influyeran sus actividades.


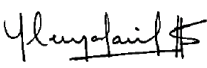

6. DEFINICION DE CONFLICTO DE INTERESES


El conflicto de intereses implica una disyuntiva entre el deber para con el Grupo Distriluz y los intereses (personales, familiares, privados o profesionales) del Colaborador, que influyeran negativamente en el desempeño de sus obligaciones y responsabilidades; y, que en consecuencia podrían afectar al Grupo Distriluz.

Los conflictos de intereses pueden presentarse a los Colaboradores durante la ejecución de las actividades en las que participan en el ejercicio de sus funciones o en el ámbito de la Empresa donde desarrolla su labor.

Se espera que la actuación de los Colaboradores sea en el mejor interés del Grupo Distriluz y por lo tanto, están prohibidos de utilizar o aprovechar su cargo o funciones para beneficio propio, de familiares o terceros.

Si el Colaborador actúa bajo una situación de conflicto de intereses que no revela, las acciones y decisiones afectadas por el citado conflicto, serán cuestionadas o viciadas dentro del marco

Elaborado por: Ninovska Tejada Figueroa Oficial de Cumplimiento 09 de noviembre 2020 	Revisado por : Simeón Peña Pajuelo Coordinador Corp. SIG 11 de noviembre 2020 	Aprobado por: Javier Muro Rosado Gerente General 13 de noviembre 2020 
Sesión de Directorio N° 10-2020 (14.10.2020)		

	POLITICA	Código:	PC-01-10
	PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE CONFLICTO DE INTERESES DEL PERSONAL DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO DISTRILUZ	Versión:	01/13-11-2020
		Página:	3 de 8

normativo que le corresponda; así mismo, si se determinase que hubo ejercicio indebido del cargo, tráfico de influencias u otros delitos, deberá formularse la denuncia correspondiente, conforme a nuestro ordenamiento legal.


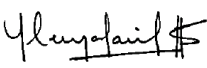
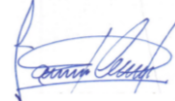
7. POLÍTICAS


- a. Las decisiones de los Colaboradores deben ser adoptadas en beneficio del Grupo Distriluz, dentro del marco de cumplimiento de políticas internas y acorde con los valores y principios que la rigen; así como, con sujeción al ordenamiento jurídico.
- b. Todos los Colaboradores, desde su ámbito de acción y función, son responsables de prevenir y cautelar que las decisiones a su cargo se adopten de forma sustentada y no influenciada por intereses personales, familiares, privados o profesionales.
- c. Es obligación de los Colaboradores abstenerse de participar en decisiones o en acciones en las que presenten un conflicto de intereses e informar a su Jefe inmediato, con la finalidad de que se tomen las acciones preventivas oportunamente en salvaguarda de los intereses del Grupo Distriluz.
- d. Es responsabilidad de los gerentes y jefes dar cumplimiento a la presente política, asegurando que en los diferentes procesos, operaciones y actividades a su cargo se apliquen los controles y mecanismos que permitan prevenir, detectar y tratar adecuadamente situaciones de conflictos de intereses.
- e. El Gerente o Jefe inmediato deberá tomar en cuenta las situaciones de conflicto de intereses de los Colaboradores en el área a su cargo, para la asignación de funciones y responsabilidades al Colaborador.

8. RESTRICCIONES Y OBLIGACIONES ESTABLECIDAS PARA PREVENIR SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERESES

8.1 En relación al personal

- a. Está prohibido influir de forma directa o indirecta en la contratación de personal, cualquiera sea su modalidad o forma; cuando se trate de parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad o por matrimonio, unión de hecho o convivencia.
- b. No está permitida la incorporación dentro de la Empresa en la que labora el Colaborador, de sus familiares hasta segundo grado de consanguinidad o segundo grado de afinidad. En el caso de los cargos de dirección, la prohibición se extiende a todas las empresas del Grupo Distriluz.
- c. El Colaborador deberá informar sus vínculos de parentesco, hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, con otros Colaboradores de la Empresa en la que labora, a su incorporación y cada vez que se presente un vínculo de parentesco en la Empresa, utilizando el formato de Declaración Jurada de Parentesco de Consanguinidad y/o Afinidad. Asimismo, al momento de su incorporación a la Empresa ~~el~~ deberá declarar si tiene algún familiar que trabaja para un contratista que viene prestando servicios a la Empresa, utilizando el formato de Declaración Jurada de Parentesco de Consanguinidad

Elaborado por: Ninovska Tejada Figueroa Oficial de Cumplimiento 09 de noviembre 2020 	Revisado por : Simeón Peña Pajuelo Coordinador Corp. SIG 11 de noviembre 2020 	Aprobado por: Javier Muro Rosado Gerente General 13 de noviembre 2020 
Sesión de Directorio N° 10-2020 (14.10.2020)		

	POLITICA	Código:	PC-01-10
	PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE CONFLICTO DE INTERESES DEL PERSONAL DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO DISTRILUZ	Versión:	01/13-11-2020
		Página:	4 de 8

y/o Afinidad. Corresponde a las Jefaturas de Gestión de Personas / Recursos Humanos junto con las respectivas gerencias o jefaturas evaluar los potenciales conflictos de intereses y dar el tratamiento correspondiente.

- d. En el caso de Colaboradores dentro de la misma empresa con vínculo matrimonial, concubinato o de parentesco, la Empresa en el caso que determine la existencia de conflicto de intereses que afecten la idoneidad y corrección en el ejercicio de sus funciones, dispondrá la rotación o cambio de puesto de una de las partes.

8.2 Desarrollo de actividades externas


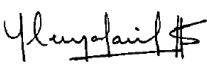

- a. Los Colaboradores podrán realizar actividades remuneradas para terceros cuando mantengan vínculo laboral con alguna de las empresas del Grupo Distriluz solamente cuando dichas actividades sean legales, éticas y no generen conflicto de intereses. La actividad externa no debe interferir con su lealtad e independencia para con el desarrollo de sus funciones y responsabilidades con el Grupo Distriluz; ni tampoco, debe limitar su dedicación y esfuerzo en el cumplimiento adecuado de sus obligaciones. Las actividades se deben ejecutar fuera de la jornada de trabajo y sin utilizar bienes de las empresas del Grupo Distriluz.


8.3 Conductas del personal que participa en actividades de inversión

- a. Con el fin de proteger los derechos de los accionistas e inversionistas, el Grupo Distriluz se compromete a adoptar prácticas transparentes, objetivas e imparciales de monitoreo de los conflictos de intereses entre accionistas, Alta Dirección y Colaboradores.
- b. Está totalmente prohibido concretar negocios u operaciones con vistas a atender exclusivamente los intereses particulares de accionistas, Colaboradores o terceros; beneficiarse de información privilegiada para vender o comprar activos financieros directamente o por medio de terceros y filtrar cualquier información cuya utilización pueda interferir en el valor de mercado y/o reputación de la Empresa.

8.4 De los proveedores y procedimientos de selección

- a. La elección de proveedores se realizará mediante procedimientos competitivos e imparciales, considerando criterios éticos, técnicos y económicos, debiendo evitarse cualquier conflicto de intereses, fraude o favoritismo en su selección. Es responsabilidad de los Colaboradores actuar con ética y transparencia, reportando todas aquellas situaciones que interfieran en el normal y correcto desenvolvimiento de sus actividades, cautelando los intereses del Grupo Distriluz.
- b. Los Colaboradores del Grupo Distriluz se encuentran impedidos de ser participantes, postores, contratistas y/o subcontratistas en las contrataciones que realicen las empresas del Grupo Distriluz, a título personal o a través de personas jurídicas en las que tengan participación, conforme los impedimentos establecidos en el Art. 11° de la Ley de Contrataciones del Estado y otras disposiciones que se emitan sobre esta materia. Los impedimentos señalados se extienden a su cónyuge, conviviente o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Elaborado por: Ninovska Tejada Figueroa Oficial de Cumplimiento 09 de noviembre 2020 	Revisado por : Simeón Peña Pajuelo Coordinador Corp. SIG 11 de noviembre 2020 	Aprobado por: Javier Muro Rosado Gerente General 13 de noviembre 2020 
Sesión de Directorio N° 10-2020 (14.10.2020)		

	POLITICA	Código:	PC-01-10
	PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE CONFLICTO DE INTERESES DEL PERSONAL DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO DISTRILUZ	Versión:	01/13-11-2020
		Página:	5 de 8

- c. Se deberá requerir a los contratistas del Grupo Distriluz presenten una Declaración Jurada de Intereses para Proveedores¹, en la que informen si sus socios, accionistas, representantes, apoderados y tienen vínculos de parentesco con Colaboradores del Grupo Distriluz, hasta el 4° de consanguinidad o 2° de afinidad; dicha información debe ser alcanzada al inicio del contrato y actualizada cuando se presenten cambios de personal o a solicitud de las empresas del Grupo Distriluz, correspondiendo a la Jefatura de Gestión de Personas / Recursos Humanos, junto con la Gerencia de Administración y Finanzas evaluar y dar el tratamiento a los casos reportados con potencial conflicto de intereses.

8.5 Prohibiciones éticas a los Colaboradores vinculadas a conflictos de intereses

- a. Recibir u obtener para sí o su círculo de intereses, un empleo o algún tipo de relación comercial o contractual con el Grupo Distriluz, sus proveedores, contratistas o clientes; como resultado de facilitar, influir o gestionar, de forma indebida en aspectos ligados o derivados de su cargo en el Grupo Distriluz, durante el tiempo en que labora en la Empresa y hasta un año después.
- b. Solicitar a un proveedor o cliente contribuciones para una organización cultural, caritativa, deportiva o de cualquier otra índole. No debe generarse una potencial expectativa de retribución, de parte del Grupo Distriluz hacia el proveedor o cliente.
- c. Aprovechar su cargo, posición, influencia o acceso a la información o activos en la Empresa, a fin de utilizarlos en beneficio personal o de terceros.
- d. Ser competidor de forma directa o indirecta en alguna de las actividades que desarrollan las empresas del Grupo Distriluz.
- e. Tener interés personal directo o indirecto en cualquier sociedad o empresa que tenga relaciones comerciales o de otra naturaleza con las empresas, que se encuentren dentro de los impedimentos establecidos en la Ley de Contrataciones del Estado.


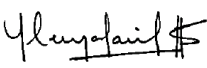

9. ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERESES EN EL EJERCICIO DEL CARGO


9.1 Situación de conflicto de intereses

Se podrá configurar conflicto de intereses cuando a los Colaboradores les corresponda proponer, recomendar o participar en los actos y procedimientos para la adquisición bienes, compra-venta de activos, prestación de servicios, aprobación o transacción con clientes, proveedores o terceros, en los que participe o pueda verse favorecido su círculo de intereses.

Conforman el **círculo de intereses del** Colaborador : los familiares hasta cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, los socios y sociedades de los que forman parte el Colaborador o sus familiares; así como, los terceros con los que se tienen relaciones profesionales, laborales o de negocios en los últimos cinco años.

¹ Anexo 2 del Código de Ética y Conducta; Código: Co01-01; Versión: 04/31-05-19.

Elaborado por: Ninovska Tejada Figueroa Oficial de Cumplimiento 09 de noviembre 2020 	Revisado por : Simeón Peña Pajuelo Coordinador Corp. SIG 11 de noviembre 2020 	Aprobado por: Javier Muro Rosado Gerente General 13 de noviembre 2020 
Sesión de Directorio N° 10-2020 (14.10.2020)		

 Distriluz <small>Ensa • Ensa • Hidrandina • Electrocentro</small>	POLITICA	Código:	PC-01-10
	PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE CONFLICTO DE INTERESES DEL PERSONAL DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO DISTRILUZ	Versión:	01/13-11-2020
		Página:	6 de 8

9.2 Acciones ante un conflicto de intereses

- a. El Colaborador se inhibirá de participar en toda actividad afectada por el conflicto de intereses.
- b. El Colaborador deberá comunicar dentro del plazo de un (01) día hábil, la situación de conflicto de intereses presentada, a su Jefe Inmediato a través del Formato de Declaración Jurada Conflicto de Intereses (Anexo 01), a fin de que se dispongan las medidas respectivas.

En caso de ser Gerente o Jefe de área a quien se le presente el conflicto, corresponderá determinar su tratamiento al Gerente Regional; y para los Gerentes Corporativos o Gerentes Regionales, le corresponde al Gerente General.

- c. El Jefe Inmediato determinará las medidas de tratamiento al conflicto de intereses a fin de cautelar que la actividad, toma de decisiones o la función a cargo no se vean afectados o cuestionados por el conflicto; las medidas que se adoptarán se registrarán en el del Formato presentado por el Colaborador.
- d. El Jefe Inmediato y el Gerente de Línea gestionarán y asegurarán la implementación de las medidas adoptadas, y posteriormente remitirán el Formato al Colaborador y a la Jefatura de Gestión de Personas / Recursos Humanos, consignando el detalle de las medidas adoptadas. El Formato deberá ser remitido dentro de los dos (02) días hábiles a la toma de conocimiento de la situación de conflicto.
- e. La Jefatura de Gestión de Personas / Recursos Humanos deberá conservar en el file del Colaborador los reportes de conflictos de intereses que se hayan presentado a fin de que dichas situaciones sean tomadas en consideración para prevenir se generen nuevas situaciones de conflicto con el Colaborador en el futuro.

9.3 Medidas a adoptar en el tratamiento de conflictos de intereses


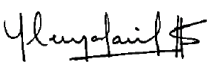

Las medidas que adopten los gerentes y jefes inmediatos, deben asegurar que las actividades internas de la Empresa se realicen sin el riesgo de alguna actuación influenciada por el conflicto de intereses; en tal sentido, las medidas dependerán de la evaluación de cada caso en particular, no obstante, las medidas deberán considerar cuando menos lo siguiente:


En caso el conflicto afecta una operación, decisión o procedimiento particular:

- No incluir o retirar la participación del Colaborador en la comisión, encargo o asignación, vinculada a la actividad, contratación, compra, venta, proyecto u opinión afectada por el conflicto de intereses.

En caso el conflicto pueda afectar continuamente o repetidamente procedimientos o actividades de la Empresa, se debe considerar:

- Cambiar la asignación de funciones, tareas y/o responsabilidades dadas al Colaborador.

Elaborado por: Ninovska Tejada Figueroa Oficial de Cumplimiento 09 de noviembre 2020 	Revisado por : Simeón Peña Pajuelo Coordinador Corp. SIG 11 de noviembre 2020 	Aprobado por: Javier Muro Rosado Gerente General 13 de noviembre 2020 
Sesión de Directorio N° 10-2020 (14.10.2020)		

	POLITICA	Código:	PC-01-10
	PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE CONFLICTO DE INTERESES DEL PERSONAL DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO DISTRILUZ	Versión:	01/13-11-2020
		Página:	7 de 8

- Disponer la rotación del Colaborador, respecto de su puesto o área, a fin de que no tenga participación en las actividades que puedan ser afectadas por el conflicto de intereses.
- Solicitar al Colaborador deje cualquier actividad externa que esté generando el conflicto de intereses.

10. INFRACCIONES PASIBLES DE SANCIÓN

Constituyen infracciones graves sujetas a sanción los siguientes casos:

- La transgresión de la presente política.
- No comunicar la situación de conflicto de intereses por parte del Colaborador.
- No abstenerse de participar en las actividades bajo influencia del conflicto de intereses; y,
- No reportar la situación de conflicto de intereses por parte del jefe y superiores, luego que el Colaborador o tercero comunica la situación.
- No adoptar las medidas de tratamiento necesarias respecto a la situación de conflicto de intereses.

11. ALERTAS

En caso un Colaborador conozca que otro Colaborador podría estar inmerso en un conflicto de intereses, debe comunicar dicha situación a través de la Línea Ética. La identidad del denunciante se mantendrá en reserva conforme lo establecido en el Protocolo de respuesta de la Línea Ética. La gestión de la atención de alertas estará a cargo de la Oficialía de Cumplimiento.

12. OPORTUNIDAD DE PRESENTACION DE LA DECLARACION JURADA DE PARENTESCO Y CONFLICTO DE INTERESES

Los Colaboradores deben suscribir y presentar el Formato Declaración Jurada de Parentesco y de Conflicto de Intereses (Anexo 01) en las siguientes oportunidades:

- Cuando el Colaborador se encuentre ante una situación de conflicto de intereses.
- A requerimiento de la Empresa.


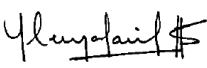
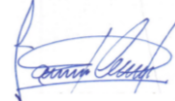
13. CONFLICTO DE INTERESES DE LOS MIEMBROS DEL DIRECTORIO.


Las situaciones de conflicto de intereses que se pudieran presentar en los miembros del Directorio, se registrarán conforme a lo previsto en el "Libro Blanco: Lineamiento para la Gestión de Directorios y Directores de las empresas bajo el ámbito de FONAFE".

14. CAPACITACIÓN Y CONSULTA

Las áreas de Gestión de Personas / Recursos Humanos son responsables de la realización de capacitaciones anuales sobre temas relacionados a conflicto de intereses a todos los Colaboradores en las empresas del Grupo Distriluz, en coordinación con el Oficial de Cumplimiento.

Los Colaboradores, podrán canalizar sus consultas relacionadas con temas vinculados a Conflictos de Intereses con el Oficial de Cumplimiento o con las Jefaturas de Gestión de Personas / Recursos Humanos).

Elaborado por: Ninovska Tejada Figueroa Oficial de Cumplimiento 09 de noviembre 2020 	Revisado por : Simeón Peña Pajuelo Coordinador Corp. SIG 11 de noviembre 2020 	Aprobado por: Javier Muro Rosado Gerente General 13 de noviembre 2020 
Sesión de Directorio N° 10-2020 (14.10.2020)		

	POLITICA	Código:	PC-01-10
	PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE CONFLICTO DE INTERESES DEL PERSONAL DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO DISTRILUZ	Versión:	01/13-11-2020
		Página:	8 de 8

ANEXO 01

FORMATO DE DECLARACION JURADA DE CONFLICTO DE INTERESES

COLABORADOR:

Nombres y Apellidos: _____

Cargo / Puesto: _____

Unidad / Gerencia: _____

SITUACION DE CONFLICTO DE INTERESES:

Especificar: situación, actividad, decisión, procedimiento o función que pueden verse afectados, nombre completo de las personas y/o de las empresas con las que se genera el conflicto de intereses, tipo de vínculo², relación con DISTRILUZ / EMPRESA del Grupo DISTRILUZ, etc.

Fecha: _____ Firma del Colaborador: _____

JEFE INMEDIATO (SUPERIOR JERÁRQUICO)

Nombres y Apellidos: _____

Cargo / Puesto: _____


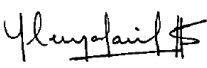

Unidad / Gerencia: _____

Medida a ser adoptada a fin de tratar el conflicto de intereses del Colaborador:

Fecha: _____

Firma y sello del Jefe Inmediato (Superior Jerárquico): _____

² Conforman el círculo de intereses del Colaborador: los familiares hasta cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, los socios y sociedades de los que forman parte el o sus familiares; así como, terceros con los que se tienen relaciones profesionales, laborales o de negocios.

<p>Elaborado por: Ninovska Tejada Figueroa Oficial de Cumplimiento 09 de noviembre 2020</p> 	<p>Revisado por : Simeón Peña Pajuelo Coordinador Corp. SIG 11 de noviembre 2020</p> 	<p>Aprobado por: Javier Muro Rosado Gerente General 13 de noviembre 2020</p> 
Sesión de Directorio N° 10-2020 (14.10.2020)		