

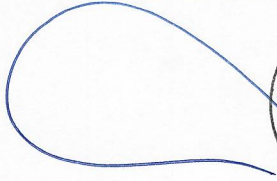





CÓDIGO DE ÉTICA

Código:	ETIC-COD-01		
Fecha:	26/02/2024	Versión:	02
Elaborado por:	Asesoría legal Psicóloga Organizacional Coordinador del SG		
Revisado por:	Administrador Gerente		
Aprobado por:	Directorio	28/02/24	



ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN.....	3
2. OBJETIVO	4
3. ALCANCE	4
4. REFERENCIAS LEGALES Y MARCO NORMATIVO	4
5. DOCUMENTOS A CONSULTAR	4
6. RESPONSABILIDADES	5
7. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS	6
8. CÓDIGO DE ÉTICA	7
9. CANALES DE REPORTE O DENUNCIA DE COMPORTAMIENTOS QUE VIOLAN EL CÓDIGO DE ÉTICA.....	14
10. SANCIONES.....	15
11. ANEXOS.	15



1. PRESENTACIÓN

El CIA es una asociación sin fines de lucro destinada a actividades deportivas, recreativas, culturales y sociales.

Familia del CIA, el Directorio ha aprobado el presente Código de Ética que es la base para lograr una organización íntegra, eficiente y orientada a brindar el mejor servicio posible a nuestros socios.

Son nuestros valores, acciones y decisiones las que nos definen y es allí donde es importante comprometernos con el cumplimiento de nuestro Código de Ética y Buena Conducta para lograr nuestra Misión, Visión y metas organizacionales, pues comprendemos que el éxito de nuestra Institución depende en gran medida de la reputación que nosotros mismos construimos.

El presente Código de Ética es un documento conformado por un conjunto de normas y valores que conforman un marco de referencia con el que determinamos si una acción es correcta, estableciendo los lineamientos básicos para ayudar a todos los miembros de la institución y grupos de interés a tomar decisiones éticas correctas alineadas a nuestros valores y cultura institucional.

Los trabajadores, socios y grupos de interés deben conducirse y llevar a cabo sus funciones y responsabilidades cumpliendo el Código de Ética del CIA, nuestra institución reconsiderará su relación con las personas naturales o jurídicas que no lo hagan.

Sin embargo, si una situación no está contemplada de manera explícita, esta debe ser resuelta tomando en cuenta los valores y principios del CIA y las mejores prácticas de gestión relacionadas.

Para cualquier consulta o reporte de cualquier posible acto de corrupción y de soborno la persona podrá acudir al Comité de Cumplimiento, a su Jefatura o utilizar el Canal de Denuncias, esta se reportará a los entes internos del CIA para su investigación y tratamiento.

Ante una situación que ponga en duda los deberes como socio, trabajador, directivo, puedes hacerte las siguientes preguntas:

- ¿La decisión que voy a tomar está de acuerdo con los valores y principios del CIA?
- ¿Es legal la decisión que voy a tomar?
- ¿Mantiene positiva mi reputación o la del CIA?
- ¿Si La decisión que tomo se hace pública, me sentiría bien?

Si alguna de las respuestas es "NO", es muy probable que no debas tomar esta decisión.

2. OBJETIVO

Establecer los lineamientos que normen, regulen y/o sancionen conductas que no formen parte de nuestro modelo de integridad; todos los socios, trabajadores, directivos, socios de negocio y partes interesadas que tengan un vínculo económico y comercial con el CIA, se comprometen en cumplir con todo lo indicado y estipulado en este código.

3. ALCANCE

La aplicación de este Código de Ética alcanza a todos los socios, trabajadores, directivos, socios de negocio y partes interesadas que actúen por cuenta del CIA.

4. REFERENCIAS LEGALES Y MARCO NORMATIVO

- Norma Internacional ISO 37001:2016
- Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- Ley N°29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Ley de Protección de Datos N°29733
- Código penal y procesal penal, en los artículos que correspondan, conforme a cada caso.
- Normas legales en concordancia, conexas y vinculantes.
- Constitución Política del Perú
- Estatuto
- Reglamento Interno de Trabajo

5. DOCUMENTOS A CONSULTAR

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN
ETIC-FRM-01	Declaración jurada de cumplimiento del código de ética
ETIC-PRC-01	Procedimiento Disciplinario para socios del Club Internacional Arequipa
SGAS-POL-01	Política del Sistema de Gestión Antisoborno
SGAS-PRC-03	Procedimiento de Planteamiento de Inquietudes (Canal de Denuncias)
SGAS-PRC-04	Procedimiento de Regalos, Atenciones, Donaciones y/o Beneficios
SGAS-POL-03	Política de Privacidad y Confidencialidad de Datos Personales

6. RESPONSABILIDADES

6.1. CONSEJO DIRECTIVO

- Aprobar el Código de Ética y sus modificaciones.
- Cumplir con las disposiciones del Código de Ética
- Reportar cualquier posible violación al Código de Ética.

6.2. COMITÉ ADMINISTRATIVO

- Revisar el Código de Ética.
- Cumplir con las disposiciones del Código de Ética
- Solicitar sus adecuaciones.
- Reportar cualquier posible violación al Código de Ética.

6.3. COMISIÓN DE ÉTICA Y DISCIPLINA (DIRECTIVOS/ SOCIOS)

- Velar por el cumplimiento de los principios, normas y valores que guíen el comportamiento ético de nuestros socios y directivos.
- Emitir un dictamen final indicando las infracciones al Código de Ética, que será dirigido a Directorio de acuerdo al ETIC-PRC-01 Procedimiento Disciplinario Para Socios.
- Recibir y llevar un registro confidencial de las denuncias, quejas y consultas que se presentan en relación a la aplicación del Código de Ética.
- Proponer modificaciones al Código de Ética.
- Elaborar un informe semestral sobre el grado de cumplimiento del Código de Ética.
- Reportar cualquier posible violación al Código de Ética.
- Cumplir con las disposiciones del Código de Ética.

6.4. COMISIÓN DE ÉTICA ADMINISTRATIVA (TRABAJADORES/ SOCIOS DE NEGOCIO Y PARTES INTERESADAS)

- Velar por el cumplimiento de los principios, normas y valores que guíen el comportamiento ético de nuestros trabajadores, socios de negocio y partes interesadas.
- Emitir un informe indicando las posibles infracciones al Código de Ética que será dirigido a la instancia correspondiente.
- Recibir y llevar un registro confidencial de las denuncias, quejas y consultas que se presentan en relación a la aplicación del Código de Ética.
- Proponer modificaciones al Código de Ética.
- Elaborar un informe semestral sobre el grado de cumplimiento del Código de Ética.
- Reportar cualquier posible violación al Código de Ética.

CÓDIGO DE ÉTICA

- Cumplir con las disposiciones del Código de Ética.

6.5. ADMINISTRACIÓN GERENCIA

- Asegurar la difusión de este documento, incluyendo su publicación en la página oficial del CIA, así como de cualquier cambio en este documento a los socios, trabajadores, directivos, socios de negocio y partes interesadas y sus adecuaciones.
- Difundir nuestros canales de reporte o denuncia de comportamientos que violen el Código de Ética.
- Asegurar que otras partes interesadas y/o socios de negocio conozcan el Código de Ética, respeten las disposiciones y asuman la responsabilidad en caso de cometer una violación al documento.
- Reportar cualquier posible violación al Código de Ética.

6.6. JEFATURA DE GDH Y ASESORÍA LEGAL

- Apoyar a los socios, trabajadores, directivos, socios de negocio y partes interesadas en caso de aclarar dudas o resolver dificultades en su interpretación o aplicación.
- Incluir en los programas de inducción los temas contenidos en el Código de Ética.
- Dar seguimiento a las medidas adoptadas en las violaciones observadas.
- Reportar cualquier posible violación al Código de Ética.

6.7. SOCIOS, TRABAJADORES, DIRECTIVOS, SOCIOS DE NEGOCIO Y PARTES INTERESADAS

- Conocer y cumplir el Código de Ética.
- Estar dispuestos a cooperar en todo lo relacionado a cualquier tipo de investigación que designe el Comité de Ética.
- Reportar cualquier posible violación al Código de Ética.

7. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

- **Sistema de Gestión:** Conjunto de elementos de una organización interrelacionados o que interactúan para establecer políticas, objetivos y procesos para lograr estos objetivos.
- **El Código de Ética:** Conjunto de normas, valores y principios para regular la conducta de las personas dentro del contexto y ambiente del CIA.
- **Directivos:** Grupo de socios elegidos mediante votación conforme al estatuto que, dirigen, administran y representan en todos sus actos al CIA, haciendo cumplir las disposiciones del Estatuto.
- **Socios:** Toda persona inscrita como miembro del CIA que pueden tener la condición de:



senior, junior, vitalicio, transeúnte, visitante, ausente y honorario.

- **Trabajadores:** Toda persona que tiene una relación laboral con el CIA, sujeto a cualquier régimen laboral, cualquiera sea la modalidad del contrato de trabajo.
- **Socio de negocios:** Parte externa con la que el Club, tiene o planifica establecer algún tipo de relación comercial.
- **Parte interesada:** Persona natural o jurídica que puede afectar, verse afectada, o percibirse como afectada por una decisión o actividad.
- **CIA:** Club Internacional Arequipa.

8. CÓDIGO DE ÉTICA

8.1 NUESTRA CULTURA

❖ NUESTRA MISIÓN

Fomentamos la cultura, el deporte competitivo y recreativo, promoviendo nuestros valores institucionales a través de la mejora continua, garantizando la calidad de servicios.

❖ NUESTRA VISIÓN

Ser el Club líder en el Perú, con la más alta calidad, excelencia y prestigio de servicios para nuestros socios.

❖ NUESTRO VALORES

El CIA se compromete en compartir nuestros valores con toda institución o grupo de interés con el que se establezca un vínculo, esperando el respeto de nuestros valores y su despliegue al estándar de la conducta ética.

Nuestros valores son los siguientes:

- Ética y moral
- Honestidad e Integridad
- Responsabilidad y Compromiso

8.2 PRINCIPIOS ÉTICOS Y DE CONDUCTA

8.2.1. GENERALES: Es aplicable a todos los socios, trabajadores, directivos, socios de negocio y partes interesadas. Dentro de los principios éticos y de conducta generales tenemos los siguientes:

- **RESPECTO A LA DIGNIDAD HUMANA**

- a) Reconocemos y respetamos la dignidad y derechos de las personas, así como su libertad y privacidad.
- b) Mostramos una conducta leal, respetuosa y diligente.
- c) No permitiremos ninguna forma de discriminación, acoso, hostigamiento o comportamiento irrespetuoso que atente contra la dignidad y el orden y decoro en nuestra institución.

- **INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD**

- a) Nos comprometemos a tratar a todos los trabajadores, socios, directivos, partes interesadas y socios de negocio con respeto, cortesía y consideración, fomentando la diversidad sin discriminar a nadie por su origen étnico, nacionalidad, género, religión, opinión política, clase social o económica, orientación sexual, discapacidad, enfermedad, embarazo o cualquier otra característica personal.

- **INTEGRIDAD**

- a) Todas nuestras actividades y servicios deben reflejar la integridad de la institución y de sus trabajadores y grupos de interés.
- b) Evitamos todo contacto con personas o instituciones deshonestas que puedan perjudicar la integridad de nuestra institución.
- c) Promovemos la transparencia y honestidad en las relaciones con terceros, por lo que debemos ser prudentes en los servicios y capacidades sin hacer promesas que no podamos cumplir.
- d) Exigimos que nuestros socios, trabajadores, directivos, socios de negocio y partes interesadas, cumplan con las leyes y reglamentos vigentes, y actúen de acuerdo con los lineamientos éticos, de integridad y cumplimiento contenidos en este Código, las políticas de seguridad y medio ambiente, y el respeto a los derechos humanos, garantizando una relación sostenible a largo plazo.

- **CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS Y REGULACIONES**

- a) Nos comprometemos a cumplir cabalmente con todas las leyes, normas, políticas, y regulaciones establecidas por las autoridades competentes.
- b) Nos comprometemos a cumplir cabalmente con el Estatuto, los procedimientos, reglamentos y directivas establecidas por el CIA.

- **COMPORTAMIENTO RESPONSABLE**

- a) Nos comprometemos a mantener un comportamiento responsable en nuestras interacciones con socios, trabajadores, directivos, socios de negocio y partes interesadas del CIA.
- b) Estamos en contra de realizar denuncias infundadas e irresponsables sobre algún hecho o que afecten a alguna persona.
- c) No se permitirán comportamientos fraudulentos, deshonestos o actividades ilegales que puedan afectar el buen nombre del CIA.

- **AMENAZAS Y VIOLENCIA EN LAS INSTALACIONES DEL CLUB**

- a) En el CIA no permitimos bajo ningún contexto o circunstancia la violencia física o las amenazas entre socios, trabajadores, directivos, socios de negocio y partes interesadas, que pueda desarrollarse en las instalaciones del CIA, las que deben ser reportadas y atendidas de manera inmediata y conforme a los procedimientos respectivos.
- b) La violencia verbal, física o psicológica, conducta hostil, abusiva u ofensiva es inaceptable y está prohibida en el CIA.

- **HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

- a) Está prohibido el hostigamiento sexual, entendido como una forma de violencia manifestado a través de una conducta de connotación sexual no deseada que genere un ambiente intimidatorio, hostil o humillante, que vulnere la dignidad de cualquier miembro de la institución y que afecte su actividad o situación laboral, o su condición de socio, directivo, parte interesada o socios de negocio.
- b) Nos comprometemos a promover un clima de respeto a la dignidad entre los socios, trabajadores, directivos, socios de negocio y partes interesadas, difundiendo nuestras normas y políticas contra el hostigamiento sexual, adoptando las medidas necesarias para cesar cualquier caso que se presente, informando y denunciando al Comité frente al Hostigamiento Sexual, al área de Gestión y Desarrollo Humano, a la Comisión de Ética y Disciplina o autoridades competentes.

- **PROTECCIÓN DE LOS BIENES DE LA INSTITUCIÓN**

- a) Somos responsables de la adecuada utilización de los bienes de la institución y de protegerlos frente al mal uso, abuso, sabotaje o pérdida.

- b) Estamos en la obligación de proteger y conservar los fondos, recursos y bienes del CIA, racionalizando y utilizándolos de manera efectiva para el desempeño de nuestras funciones, así como proteger los intereses económicos del Club y de los demás socios.
- **CUIDADO DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL**
 - a) Son propiedad exclusiva del CIA, marcas registradas, diseños, logotipos, fotos, videos y cualquier otra forma de propiedad intelectual creada o modificada para fines institucionales.
 - b) Copiar, apropiarse o destruir propiedad intelectual o usar de manera indebida para debilitar o restar imagen institucional será sancionada y se tomaran las medidas legales correspondientes por ser un acto ilegal.
 - c) No transmitiremos mensajes deliberadamente engañosos, ni se omitirán hechos importantes, no se harán falsas afirmaciones.
 - d) Protegemos la marca institucional y/o el uso del nombre del CIA.
 - **ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN**
 - a) En el CIA tenemos una cultura de “Tolerancia cero” a actos de soborno y corrupción, donde no existen justificaciones ni razones válidas que permitan conductas irregulares que generen sospechas o actos comprobados de soborno y/o corrupción.
 - b) Nuestros servicios se realizan de forma transparente, asegurando el cumplimiento de la normativa y procedimiento aplicables, previniendo las prácticas de soborno, extorsión o cualquier forma de coacción.
 - c) Nuestras decisiones deben ser objetivas y no estar motivadas por el deseo de influir inadecuadamente.
 - d) Cualquier intento de soborno debe ser comunicado y reportado a través del canal de denuncias.
 - **REGALOS, ATENCIONES, DONACIONES Y BENEFICIOS**
 - a) Nos comprometemos a no dar ni recibir regalos y atenciones que sean utilizados con la intención de influir o favorecer indebidamente en las decisiones de quien los recibe, o vayan en contra de la normatividad legal o de las políticas del CIA.

- b) Todo objeto de publicidad por marketing será únicamente aceptado y otorgado cuando sean de índole promocional bajo la autorización de la administración gerencia con una práctica razonable y que no sean percibidos como una influencia inapropiada que afecte alguna decisión o negociación.
- c) No se aceptará bajo ninguna circunstancia, condicionar una negociación o favor a cambio de alguna atención, cortesía o regalo, así como aceptar efectivo en su equivalente.
- **PROSELITISMO POLÍTICO**
 - a) No admitimos ni realizamos actividades de proselitismo político, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.
 - b) Los miembros de la Institución podrán participar en actividades políticas personales, siempre y cuando no hagan uso del tiempo, fondos, propiedades o recursos ni soliciten contribuciones mientras desarrolla sus funciones laborales.
 - **SEGURIDAD Y SALUD**
 - a) Tenemos como prioridad propiciar en el CIA un entorno en el que se preserve la seguridad y salud, adoptando las medidas preventivas de acuerdo a legislación vigente.
 - b) Nos comprometemos a proteger la integridad de nuestros, socios, trabajadores, directivos, socios de negocio y partes interesadas dentro de nuestras instalaciones en la medida que nos corresponda conforme a los procedimientos de seguridad y salud establecidos.
 - c) Nos preocupamos por la promoción y el control de la seguridad y salud en forma continua.
 - **MEDIO AMBIENTE**
 - a) Reconocemos el problema ambiental actual, por lo que incentivamos la protección y conservación del medio ambiente como nuestro compromiso social, y en cumplimiento con las regulaciones ambientales legales aplicables.
 - b) Nos aseguramos de que los socios, trabajadores, directivos, socios de negocio y partes interesadas sean debidamente informados, capacitados y sensibilizados en materia de protección ambiental, invirtiendo en los recursos necesarios que garanticen su conocimiento, y reportar el desempeño de la institución.



- c) Clasificamos adecuadamente los residuos sólidos, promoviendo una cultura de reciclaje. A través de esta iniciativa, buscamos no solo minimizar nuestro impacto ambiental, sino también inspirar a socios, trabajadores, directivos, socios de negocio y partes interesadas a unirse a nosotros en la promoción de cuidar nuestro entorno y contribuir al bienestar del planeta.
- d) Hacemos uso racional y sostenible de nuestros recursos naturales, tomando las medidas necesarias para prevenir accidentes ambientales. Además, promovemos la conciencia ambiental entre nuestros socios, trabajadores, directivos, socios de negocio y partes interesadas, fomentando la participación activa en la identificación y mitigación de posibles riesgos ambientales.

8.2.2. TRABAJADORES/ DIRECTIVOS

- **CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DEL CLUB**

- a) Nos comprometemos a cumplir con todos los objetivos institucionales trazados.
- b) Realizamos los trabajos con lealtad a la institución, cumpliendo las funciones con la debida diligencia y el máximo empeño.

- **PUBLICIDAD**

- a) La comunicación a través de nuestros canales de publicidad es legal, verdadera y honesta.
- b) Somos promotores de publicidad respetuosa, evitando circunstancias que atente contra la ética o que vulneren la integridad o dignidad humana.

- **MANEJO DE REGISTROS HONESTOS**

- a) Todos nuestros libros, registros y cuentas financieras mediante las cuales se controlen activos y transacciones deben ser preparados de acuerdo a la normativa vigente bajo los estándares de transparencia contable y auditoría interna, ya que está prohibido y será considerado como falta grave el falseamiento o el encubrimiento de la información.
- b) Todos los miembros de la institución deben asegurar que los procedimientos contables y de control interno, se lleven correcta y oportunamente en todo momento.

- c) La institución proporcionará políticas y lineamientos de control interno para proporcionar seguridad a los documentos que considera de acceso restringido o confidencial.

● **INFORMACIÓN CONFIDENCIAL:**

- a) Respetaremos la confidencialidad de la información personal y privada de los socios, trabajadores, directivos, socios de negocio y partes interesadas.
- b) Salvaguardamos la información y guardamos reserva respecto de la información confidencial de acuerdo a la Ley de Protección de Datos N° 29733.
- c) No se permitirá extraer ni divulgará información del CIA que está clasificada como confidencial sin el consentimiento pertinente.
- d) No utilizamos la información confidencial para beneficio propio, asegurando que el uso de información personal privada siempre se use solo para los fines que se obtuvo o para cumplir con obligaciones legales.
- e) Nuestros socios, trabajadores, directivos, socios de negocio y partes interesadas deben estar sujetos a acuerdos de confidencialidad si tienen acceso a información del CIA y mantener las medidas de seguridad adecuadas para su protección.

● **CONFLICTO DE INTERESES**

- a) Evitar toda situación real o potencial en la que el juicio o decisión profesional de los miembros de la Institución se vea influenciado por intereses de índole familiar, económica, financiero, personal o de cualquier otro tipo; que trae o podría traer un perjuicio en el patrimonio o reputación del CIA.
- b) Está prohibido el trámite o participación de manera directa o indirecta en los requerimientos, negociaciones, contrataciones y procesos de decisión, respecto de cualquier socio, directivo, socio de negocio y partes interesadas en el que el trabajador pueda tener una relación familiar dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad o tener una relación (inclusive de amistad) que se susceptible de generar conflicto con los intereses del CIA.
- c) Se prohíbe a los trabajadores que aprovechen sus cargos para beneficio propio, de sus familiares o terceros.
- d) Los miembros de la institución se comprometen a comunicar oportunamente cualquier situación de conflicto de intereses que detecten, evitando cualquier supuesto de corresponsabilidad, a sus jefes directos y/o al Comité de Ética y/o al



canal de reporte o denuncia, compromiso que será plasmado en una declaración jurada.

- e) Nos comprometemos a atender las solicitudes de socios, directivos, socios de negocio y partes interesadas sin ceder nunca a una petición que conlleve una actuación ilegal o contraria a nuestros lineamientos éticos.
- f) Elegir a los socios de negocio mediante los criterios de idoneidad, mérito y competitividad evitando cualquier conflicto de interés que pueda comprometer o parecer que compromete su selección.

- **AMBIENTE LABORAL**

- a) Crear y mantener relaciones profesionales respetuosas por medio de la comunicación bidireccional, la escucha activa a los demás y la interacción, creando un ambiente positivo de trabajo.
- b) Las decisiones de contratación, promoción, cese de trabajo son objetivas y medibles de acuerdo al desempeño, cumpliendo con los procedimientos, políticas, normativa vigente y la debida diligencia.

8.2.3. SOCIOS

- **CONSUMO DE BEBIDAS ALCOHOLICAS Y DROGAS**

- a) No se permitirá el consumo excesivo de alcohol.
- b) Está prohibido la posesión, consumo, venta o distribución de sustancias ilegales mientras se encuentren dentro de las instalaciones del CIA.

9. CANALES DE REPORTE O DENUNCIA DE COMPORTAMIENTOS QUE VIOLAN EL CÓDIGO DE ÉTICA

Para que puedan informar de forma oportuna, segura, confidencial y sin temor a represalias, sobre cualquier posible irregularidad o incumplimiento del Código de Ética del CIA, ponemos a disposición de nuestros socios, trabajadores, directivos, socios de negocio y partes interesadas los siguientes canales de denuncia disponibles:

- Comunicando al área de Gestión y Desarrollo Humano para que el responsable del área pueda remitir inmediatamente la información recibida al Comité de Ética.
- A través del llenado del cuaderno de atención al socio.
- A través del correo lineaetica@clubinter.org.pe

Como institución, no toleraremos ninguna forma de represalia dirigida contra quien, de buena fe,



plantee una denuncia o contra quien colabore en una investigación. Solicitamos que la información se fundamente en hechos demostrables, por lo que no toleraremos denuncias que sin fundamento y de mala fe se realice a una persona inocente.

Se mantendrá confidencialidad absoluta del proceso de denuncia, hacia terceras personas que no estén involucradas.

10. SANCIONES

Las violaciones a este código son objeto de sanción. Asimismo, es de conocimiento general que el Club pueda aplicar medidas disciplinarias y sancionar a los socios, trabajadores, directivos, socios de negocio y partes interesadas que incumplan las normas de conducta señaladas en este código, de acuerdo a la gravedad del asunto, a las disposiciones legales vigentes y a los procedimientos establecidos.

Cabe señalar que, las medidas disciplinarias se aplicarán de forma coherente con el Estatuto del CIA, el Reglamento Interno de Trabajo, los procedimientos y las normativas vigentes.

11. ANEXOS

No Aplica.

Control de Revisiones		
N° Revisión	Fecha de Revisión	Responsable
01	10/02/2022	Coordinador SG e ISO
02	26/02/2024	

Control de Cambios					
Versión	Fecha de modificación	Actualización			Revisión
		Página	Ítem	Síntesis de la Modificación	
01	10/02/2022	-	-	Creación de Documento	01
01	26/02/2024	Todos	-	Declaración Antisoborno	02