

Código de
Conducta
y
É t i c a
Empresarial

*Nuestra
reputación e integridad
dependen de que cada
uno de nosotros asuma
una responsabilidad
personal de nuestra
conducta empresarial.*

Contenido

Introducción	4
Nuestros Valores i-SPiRiT	5
Usar el Código	6
Cumplir con el Código	6
Formular preguntas y denunciar inquietudes	7
Toma de decisiones éticas	7
Formular preguntas y plantear inquietudes	7
Nuestro compromiso con no tomar represalias	7
Investigar inquietudes	7
Medidas disciplinarias	8
Actuar con responsabilidad: Expectativas adicionales para los supervisores	8
Nuestro compromiso mutuo	8
Prevenir el acoso y la discriminación, Igualdad de oportunidades	8
Proteger nuestros datos personales	9
Crear un lugar de trabajo seguro	10
Promover el respeto por los derechos humanos, cumplimiento con la ley	10
Respeto a la Confidencialidad	11
Nuestro Compromiso con la Compañía	12
Evitar conflictos de intereses	12
Empleo externo	13
Solicitar donaciones a proveedores, contratistas o comerciantes locales	14
Regalos e invitaciones sociales	14
Recibir regalos e invitaciones sociales	14
Entregar regalos y ofrecer atenciones sociales	15
Comisiones, reembolsos, descuentos, créditos y bonificaciones	15
Sobornos	16
Protección de los activos de la Compañía	16
Manejar las comunicaciones externas	17
Comunicaciones en los sistemas informáticos de la Compañía	17
Usar medios sociales	18
Mantener libros y registros exactos	18
Administración de registros	19
Transacciones responsables	19
Nuestro compromiso con nuestros socios comerciales	20
Garantizar la competencia leal	20
Uso apropiado de la información competitiva y de la información sobre clientes/proveedores	21
Establecer altas expectativas para nuestros proveedores y contratistas	21
Nuestro compromiso con nuestro mercado global	22
Apoyar la sustentabilidad del medioambiente	22
Provisionamiento responsable de minerales	22
Participar en actividades políticas	22
Combatir la corrupción y el soborno	23

Prevenir el lavado de dinero.....	23
Cumplimiento de las leyes de comercio internacional	23
Leyes de control a las importaciones y exportaciones	24
Sanciones económicas	24
Leyes antiboicot	24
Contrataciones con gobiernos	24
Empresas que forman el Grupo INFORTEC	25
Aceptaciones	25

Introducción

Nuestra Compañía tiene un legado de ir en pos de los más elevados estándares de excelencia en todas las áreas de nuestro negocio. A medida que nos esforzamos por ser los primeros en aplicar un nuevo estándar de excelencia, es importante tomarse el tiempo para renovar el compromiso con los valores:

i-SPIRIT (siglas de INFORTEC, Seguridad, Personas, Integridad, Responsabilidad, Innovación, Trabajo en equipo)

El Código de Conducta y Ética Empresarial del Grupo INFORTEC explica cómo los valores i-SPIRIT informan la manera en la que hacemos negocios. Los estándares descritos en este Código reflejan la política de la Compañía así como las leyes que todos debemos cumplir. El Código se aplica a todos los que trabajamos en el Grupo INFORTEC (empleados, y directores por igual) y debe servir como guía para tomar decisiones empresariales éticas. También esperamos que los contratistas y otras personas que trabajen para nosotros se guíen por estas normas.

Como ningún código puede cubrir todas las situaciones posibles a las que se puedan enfrentar, esperamos que apliquen un buen criterio. Si en algún momento no están seguros respecto de cuál es el mejor modo de actuar, soliciten asesoramiento a su supervisor o a uno de los puntos de contacto mencionados en este Código. En ningún caso se enfrentarán a represalias por formular preguntas o plantear inquietudes de buena fe. No podemos resolver los problemas que no conocemos, así que confiamos en el aporte de cada uno de ustedes.

Su constante dedicación al cumplimiento y a la conducta empresarial ética nos permite seguir construyendo sobre nuestro legado de excelencia y cumplir con la visión de convertirnos en la compañía preferida en el mercado global.

Nuestros Valores i-SPiRiT

SEGURIDAD:

Trabajamos en forma segura.

PERSONAS:

Nos respetamos unos a otros, reconociendo que nuestro éxito depende del talento, el compromiso, las capacidades y la diversidad de nuestros empleados.

INTEGRIDAD:

Somos éticos y confiables en las relaciones con los grupos de interés.

RESPONSABILIDAD:

Somos responsables de nuestras acciones. Somos buenos vecinos y ciudadanos en las comunidades en las que operamos.

INNOVACIÓN:

Nos anticipamos a los cambios y respondemos con soluciones Creativas. Somos ágiles y sensibles a las necesidades cambiantes de los Grupos de interés y aceptamos las Oportunidades de aprendizaje a partir de nuestra experiencia en todo el mundo.

TRABAJO EN EQUIPO:

Nuestro espíritu “podemos hacerlo” da lugar a un mejor rendimiento.

Alentamos la colaboración, celebramos el éxito y entablamos y cultivamos relaciones duraderas.

Usar el Código

La historia del Grupo INFORTEC, incluye un compromiso de largo plazo de llevar a cabo todas las actividades comerciales con los más elevados estándares éticos. Los valores SPIRIT establecen lo que esperamos de nosotros mismos y de los otros, así como nuestro compromiso con la integridad. En el entorno empresarial de hoy en día, aplicar nuestros valores es fundamental para el éxito continuo en el mercado global.

El Código es la base del programa de cumplimiento y ética y nos guía en el trabajo diario. Explica los estándares del Grupo INFORTEC así como las responsabilidades legales y éticas y brinda una orientación concreta para las conductas que se esperan de nosotros.

Cumplir con el Código

Todos compartimos un compromiso con la integridad, independientemente del cargo, ubicación o nivel de antigüedad. Independientemente de dónde esté ubicado, de la unidad de negocios o subsidiaria de la Compañía, y ya sea, director o empleado tiene la responsabilidad de:

- ✓ Tomar la iniciativa de informarse acerca de las políticas, procedimientos y leyes que se aplican a su trabajo.
- ✓ Cumplir con el Código, las políticas y todas las leyes y regulaciones aplicables.
- ✓ Mantener una conducta ética apropiada.
- ✓ Hacer preguntas si no está seguro o si necesita que lo asesoren en dónde buscar información.
- ✓ Informar (y nunca ignorar) cualquier violación conocida o supuesta del Código, nuestras políticas, la ley u otros requisitos.

Además, la Compañía busca socios comerciales que compartan nuestros valores. Si está a cargo de la selección o de la interacción con proveedores, agentes, socios y consultores, tenga en cuenta que la Compañía espera que los terceros cumplan con los mismos elevados estándares éticos que nosotros.

Si bien el Código analiza una serie de áreas, no es posible que un documento aborde todas las situaciones éticas o legales que pueden surgir. Si tiene alguna duda sobre cuál es la mejor forma de actuar, solicite asesoramiento a su supervisor o a cualquiera de los otros recursos previstos en el Código.

Nuestra organización proporciona supervisión, gestión y administración de nuestro programa de cumplimiento y ética.

Formular preguntas y denunciar inquietudes

Toma de decisiones éticas

En ocasiones, es posible que no esté seguro de cómo proceder. No todos los problemas son totalmente blancos o negros. En estas situaciones, hágase las siguientes preguntas:

- ✓ ¿Cuáles son los hechos que rodean al asunto? ¿Se basa en rumores o presunciones?
- ✓ ¿Cómo se sentiría o le gustaría que lo traten si estuviera en una situación similar?
- ✓ ¿Qué políticas o procedimientos de la Compañía se aplican a esta situación?
- ✓ ¿Qué consejo le dio su supervisor o los líderes de la Compañía?
- ✓ ¿Le ha planteado sus preguntas o inquietudes a alguna persona?

Aunque estas preguntas lo orientarán en la toma de decisiones, si alguna vez no está seguro sobre lo que debe hacer o si tiene la sensación de que algo puede no estar del todo bien, haga preguntas y solicite asesoramiento a cualquiera de los recursos enumerados en nuestro Código.

Formular preguntas y plantear inquietudes

Si usted tiene conocimiento de una situación que puede implicar una violación del Código, de la política de la Compañía o de la ley, tiene la responsabilidad de denunciarlo a uno de los contactos enumerados aquí. Denunciar conductas indebidas reales o supuestas permite que la Compañía investigue posibles problemas, ponga fin a conductas indebidas y evite futuras cuestiones que podrían dañar nuestra reputación.

Para solicitar asesoramiento o plantear una inquietud, puede ponerse en contacto con cualquiera de los siguientes recursos:

- ✓ Su supervisor u otro en el que usted confíe.
- ✓ Su representante de Recursos Humanos.
- ✓ La Oficina de proyecto Global.

Nuestro compromiso con no tomar represalias

Grupo INFORTEC se compromete a crear un ambiente en el que podamos informar supuestas violaciones, participar en investigaciones y participar en cualquier otra actividad legalmente protegida sin temor a una venganza o represalia. Por ello, la Compañía prohíbe las represalias de todo tipo contra empleados por plantear una inquietud ética o legal o por participar en una investigación de buena fe. Actuar de “buena fe” significa que usted ha proporcionado toda la información que posee y que ha presentado una denuncia honesta; no significa que su denuncia debe referirse necesariamente a una violación real. Los individuos que toman represalias contra otros estarán sujetos a medidas disciplinarias, incluso el despido.

Si cree que usted u otra persona es víctima de represalias, denuncie la situación inmediatamente.

Investigar inquietudes

De vez en cuando, la Compañía puede solicitarle su ayuda en la investigación de una inquietud o problema. Tiene la obligación de cooperar en forma plena e íntegra y de proporcionar información verdadera y exacta. Todo esfuerzo por entorpecer una investigación, por ejemplo, destruyendo o alterando documentos u otras pruebas o alentando a otros para que suministren información falsa, viola esta política y también podría dar lugar a procesos judiciales a los individuos por obstruir una investigación.

Medidas disciplinarias

Grupo INFORTEC revisa y evalúa toda inquietud, pregunta y acusación de un hecho ilícito, independientemente de cómo se haya presentado la denuncia. Estas revisiones siempre serán inmediatas y profesionales, respetando los derechos de todas las personas involucradas.

En caso de que una investigación revele la violación del Código, nuestras políticas o la ley, la Compañía responderá de la manera que considere apropiado o necesario en virtud de la ley. De acuerdo con las circunstancias, esto puede incluir medidas disciplinarias, incluso el despido. Si los individuos han violado la ley, también pueden estar sujetos a procesos civiles o penales.

Actuar con responsabilidad: Expectativas adicionales para los supervisores

Independientemente de su cargo o nivel en Grupo INFORTEC, debe dar el ejemplo, demostrar integridad y promover el cumplimiento del Código. Como líderes, los supervisores/directores tienen la responsabilidad especial de actuar de manera tal que se refleje su posición de confianza e influencia. Si es supervisor, debe:

- ✓ Dar el ejemplo demostrando un compromiso con la cultura de integridad, cumplimiento y ética de Grupo INFORTEC.
- ✓ Garantizar que sus subordinados tengan acceso a la información y capacitación necesarias para llevar a cabo su trabajo de acuerdo con lo establecido en el Código.
- ✓ Crear un entorno en el que los colegas se sientan cómodos haciendo preguntas y planteando inquietudes.
- ✓ Responder rápidamente a toda inquietud presentada y apoyar a aquellos que presentan inquietudes en forma honesta.
- ✓ Informar inmediatamente a través de los canales correspondientes toda información recibida relativa a cualquier violación potencial de la política de la compañía, regulaciones o la ley.

Nuestro compromiso mutuo

Prevenir el acoso y la discriminación, Igualdad de oportunidades

Todos queremos y nos merecemos un lugar de trabajo en el que cada uno de nosotros sea respetado y valorado por sus habilidades y antecedentes únicos.

Grupo INFORTEC se compromete a brindar un lugar de trabajo sin discriminación y en el que los empleados sean tratados en forma justa y con respeto. Nuestra compañía se compromete a contratar, evaluar, transferir, compensar y ascender a los empleados de acuerdo con sus habilidades y desempeño, y no según consideraciones ilegales.

Estamos comprometidos a brindar igualdad de oportunidades de empleo independientemente de la raza, color, religión, sexo, nacionalidad, edad, orientación sexual ni ninguna condición contemplada por las leyes laborales. Respetamos la diversidad de nuestra fuerza laboral.

Además, la Compañía no tolera el acoso. El acoso puede adoptar diversas formas, incluso comentarios verbales, avances físicos o exhibiciones visuales y puede provenir de compañeros de trabajo, supervisores, proveedores, contratistas o clientes.

Independientemente de la definición legal de acoso, tal como puede existir en diferentes lugares, nuestra política prohíbe cualquier comportamiento que tenga el propósito o efecto de crear un entorno intimidatorio, ofensivo o degradante hacia otra persona.

Es importante tener en cuenta que el acoso puede ser de naturaleza sexual o no. El acoso sexual puede incluir avances no deseados, chistes sexuales inapropiados, comentarios sexualmente sugestivos, caricias, solicitudes de favores sexuales y comentarios inapropiados acerca del aspecto de otra persona. El acoso no sexual puede incluir comentarios ofensivos, chistes o fotografías relacionados con la raza, la religión, el origen étnico, el género o la edad. Con el fin de mantener el acoso fuera de nuestro lugar de trabajo, debemos estar seguros de que nuestros comentarios y acciones sean de carácter apropiado y respetuoso.

Si siente que ha experimentado u observado algún comportamiento que le hace sentir discriminado o acosado, se le solicita que exprese sus inquietudes. Informe a su supervisor u otro miembro de la dirección, a su representante de Recursos Humanos. No se tolerarán represalias ni venganzas en contra de un empleado que presente una queja de buena fe.

Para más información consultar el PLAN DE IGUALDAD Y ACOSO

Proteger nuestros datos personales

Cada uno de nosotros proporciona información personal a la Compañía con la seguridad de que se utilizará para fines empresariales apropiados y que se protegerá en forma adecuada. Para mantener esta sensación de confianza, debemos asegurarnos de que cada uno de nosotros respete la privacidad de nuestros compañeros de trabajo.

Cuando recopilamos, accedamos, utilicemos o revelemos datos de identificación personal, debemos hacerlo en forma ética y de acuerdo con todos los requisitos legales aplicables, incluso las leyes de privacidad y de protección de datos locales.

“Datos de identificación personal” se refiere a toda información que se pueda utilizar para identificar, contactarse o ubicar a la persona a la que hacen referencia los datos. Entre

ellos se incluye los domicilios o números de teléfono, información de nóminas, evaluaciones de desempeño y registros de empleo. Si sus responsabilidades laborales incluyen el manejo de dicha información, debe tomar las medidas necesarias para protegerla. No comparta esta información con nadie, ni siquiera con sus compañeros de trabajo, a menos que tengan la necesidad empresarial de conocerla y que usted tenga la autoridad para hacerlo.

Crear un lugar de trabajo seguro

El principal activo del Grupo INFORTEC es su personal, lo que significa que la seguridad es una prioridad clave. Cumplimos con todas las reglas, leyes y reglamentaciones de salud y seguridad vigentes, y con todos los procedimientos de seguridad que se exhiben en nuestras áreas de operación. La capacitación exhaustiva y constante y las auditorías de seguridad habituales son esenciales para comprender y cumplir con estos requisitos de seguridad.

Ninguna actividad es tan importante como para no tomarnos el tiempo de hacerla en forma segura. Todos los empleados y contratistas tienen la responsabilidad y la autoridad de detener un trabajo que consideren inseguro. Constantemente promovemos las prácticas laborales seguras y evitamos cualquier riesgo para nuestros empleados, vecinos y el medioambiente.

Si tiene alguna inquietud sobre la salud, seguridad o protección en el lugar de trabajo, póngase en contacto con su supervisor o con cualquiera de los recursos mencionados en la sección “Formular preguntas y plantear inquietudes” del Código.

Todos debemos hacer lo que nos corresponde para mantener un ambiente de trabajo seguro, saludable y productivo para nuestros compañeros de trabajo.

Ofrecemos a cada empleado un lugar limpio, seguro y saludable donde trabajar.

A tal efecto, Grupo INFORTEC tomará medidas para eliminar el abuso de sustancias prohibidas, ya que aumenta la posibilidad de accidentes, ausentismo, rendimiento deficiente, baja moral de los empleados y daños a la reputación de la Compañía.

Promover el respeto por los derechos humanos, cumplimiento con la ley

Como parte del compromiso con nuestra comunidad global y entre cada uno de nosotros, defendemos los derechos humanos. Si bien los gobiernos tienen la responsabilidad primordial de proteger estos derechos, Grupo INFORTEC cree que las compañías tienen un papel constructivo en la promoción del respeto por los derechos humanos en todo el mundo.

La Compañía reconoce la dignidad de todos los seres humanos y nuestros valores fundamentales defienden estos derechos inalienables de todas las personas a vivir sus vidas libres de discriminación social, política o económica o de abuso.

Estamos comprometidos a cumplir las prácticas justas de empleo y respetar la Legislación Laboral de cada país que tenemos presencia. Esto incluye el cumplimiento con las leyes sobre trabajo infantil (menores), trabajo forzado, salarios mínimos, pagos horas extras, entre otros.

Conduciremos la Compañía con la filosofía de los derechos humanos expresada en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los Principios Fundamentales y los Derechos al Trabajo.

Respeto a la Confidencialidad

Velamos y protegemos de manera confidencial las informaciones y los procesos de la empresa, así como la de nuestros empleados, clientes, proveedores, accionistas y terceros.

Establecemos por política que toda información obtenida o compartida en un proceso comercial o laboral es propiedad de la empresa y deberá tratarse como confidencial excepto en los casos en que su publicación sea autorizada por los canales correspondientes. Esta información incluye proyectos futuros, precios, datos financieros, información sobre investigación y desarrollo, programa de mercadeo y ventas, expedientes de empleados, datos de clientes, correspondencias internas, contraseñas de acceso a las computadoras o software, etc.

Todos los documentos creados por empleados del Grupo Infortec en el desarrollo de sus tareas son propiedad de la empresa y se consideran documentos confidenciales de la misma.

Nuestro Compromiso con la Compañía

Evitar conflictos de intereses

Grupo INFORTEC respeta nuestro derecho a manejar los asuntos personales e inversiones y no desea inmiscuirse en la vida personal. Sin embargo, sí tenemos la responsabilidad de evitar cualquier situación que pueda presentar un conflicto entre nuestros intereses personales y los intereses de la Compañía.

Un “conflicto de intereses” se produce cuando nuestros intereses privados interfieren de alguna manera con los intereses de Grupo INFORTEC. Si sus obligaciones implican el trato con socios comerciales, clientes, proveedores, competidores o con cualquier persona que haga o busque hacer negocios con la Compañía, debe tener especial cuidado de actuar siempre en beneficio del Grupo INFORTEC cuando esté representando a la Compañía.

Con el fin de mantener la reputación de la Compañía, es igualmente importante evitar la aparición de un conflicto de intereses, es decir, cualquier situación en la que un observador razonable pueda asumir que usted no está actuando objetivamente en nombre de Grupo INFORTEC.

Debe revelar íntegramente cualquier acción que pueda suponer un conflicto de intereses, o la apariencia de uno por escrito a su supervisor para que se revise y apruebe tan pronto como surja el conflicto. Toda persona que, a sabiendas, no revele un conflicto de intereses estará sujeta a medidas disciplinarias, incluso el despido.

Las siguientes situaciones deben informarse por escrito y la Dirección debe revisarlas para evitar conflictos de intereses reales o aparentes:

- ✓ Trabajar para proveedores, contratistas, clientes o socios comerciales.
- ✓ Poseer o, hasta donde usted sepa, que sus familiares posean un interés financiero importante en cualquier compañía externa que hace o busca hacer negocios con Grupo INFORTEC o que compita con ella.
- ✓ Desempeñarse como director, socio, consultor, o tener un cargo directivo, o trabajar como técnico para cualquier compañía externa que haga o pretenda hacer negocios con Grupo INFORTEC o que compita con ella.
- ✓ Cualquier otro acuerdo o circunstancia, inclusive sus relaciones familiares o personales, que podría disuadirlo de actuar en beneficio de Grupo INFORTEC.

Es posible que estas situaciones no presenten un conflicto, pero como existe la posibilidad de que lo sean, deben ser analizadas cuidadosamente.

Después de que la Compañía revise la situación, la aprobación o desaprobación debe documentarse por escrito. Usted es el responsable de hacer notar la situación en cada certificación de cumplimiento anual durante el tiempo que exista el conflicto. Si la Compañía determina que el conflicto de intereses es inaceptable, trabajarán con usted para resolver el asunto rápidamente. Tenga en cuenta que la clave para revisar los posibles conflictos es si usted (o cualquiera de sus subordinados) toma decisiones por nuestra

Compañía que podrían verse afectadas por el conflicto. Otras consideraciones incluyen, entre otras, si:

- ✓ El interés externo hace negocios o compite con su función, sitio o negocio.
- ✓ Tiene una función activa, gerencial o de toma de decisiones en el interés externo.
- ✓ Tiene acceso a información de la Compañía que potencialmente podría resultarle útil al interés externo.
- ✓ La divulgación de los hechos avergonzaría a nuestra Compañía.

Definiciones

En cuestiones de conflictos de intereses, el término “familia” debe interpretarse ampliamente e incluye tanto a su familia extendida como a la de su cónyuge.

Como norma mínima, un interés financiero “significativo” es una participación combinada directa o indirecta de un empleado y sus familiares de más de:

- ✓ El uno por ciento de cualquier clase de los valores en circulación de una compañía o corporación.
- ✓ El diez por ciento del interés en una sociedad o asociación.
- ✓ El cinco por ciento de sus activos totales o ingresos brutos.

Empleo externo

La Compañía reconoce que queremos participar en un trabajo de tiempo parcial fuera de la Compañía o aceptar un cargo voluntario, elegido o nombrado en una entidad política o sin fines de lucro. Siempre que no trabajemos para competidores, socios comerciales, contratistas o proveedores del Grupo INFORTEC, estos escenarios no constituyen necesariamente un conflicto de intereses. Sin embargo, debemos tener cuidado de que el segundo empleo o cargo esté estrictamente separado de nuestro trabajo para Grupo INFORTEC. Si tiene o está considerando un empleo o cargo externo, asegúrese de cumplir con estas pautas:

- ✓ No use el tiempo ni los recursos de la Compañía, inclusive los equipos, la información, las instalaciones y los fondos, para el trabajo externo.
- ✓ No intente vender productos o servicios de su trabajo externo a Grupo INFORTEC.
- ✓ Asegúrese de que su trabajo o cargo externo no interfiera ni impida que usted dedique el tiempo y la energía necesarios para cumplir con sus deberes y obligaciones primordiales en Grupo INFORTEC.

Si tiene alguna pregunta o no está seguro de si un empleo externo específico podría presentar un conflicto de intereses, consulte a su Director y asegúrese de obtener una aprobación por escrito antes de comenzar con el empleo externo.

Si desea postularse para cargos electivos o si le han solicitado que acepte un cargo por designación en una entidad política, también debe comunicarse con el Departamento de RRHH.

Solicitar donaciones a proveedores, contratistas o comerciantes locales

No debemos pedir donaciones a proveedores, contratistas o comerciantes locales para ayudar a pagar funciones sociales o eventos deportivos de los empleados.

Solicitar dinero en efectivo, mercancías o servicios puede ser visto como la creación de obligaciones empresariales hacia Grupo INFORTEC; por lo tanto, estas actividades no están permitidas. Queremos que nuestros vendedores y proveedores comprendan que sus relaciones empresariales con Grupo INFORTEC se basan totalmente en su capacidad de satisfacer nuestras necesidades empresariales en forma competitiva.

Regalos e invitaciones sociales

Los regalos empresariales y las invitaciones sociales pueden ayudarnos a establecer relaciones laborales sólidas con nuestros clientes, consumidores, proveedores y otros socios comerciales. Sin embargo, siempre debemos dejar que el buen criterio y la moderación nos guíen en estas situaciones. Tenga en cuenta que dar o recibir un regalo o atenciones sociales no es apropiado si se crea un sentido de obligación o si nos coloca en una situación en la que podamos parecer sesgados. Estas cortesías empresariales nunca deben influir en una decisión de negocios.

Habitualmente los “regalos” incluyen bienes y servicios, pero pueden ser cualquier elemento de valor. Por ejemplo, cuando la persona que ofrece una comida o atención social no asiste al evento, se considera un regalo. “Atención social” incluye aquellos eventos a los que asisten la persona que los ofrece y la que los acepta, tales como comidas y eventos deportivos.

Recibir regalos e invitaciones sociales

Podemos aceptar las cortesías habituales asociadas con las prácticas comerciales corrientes, siempre que:

- ✓ Sean de poco valor.
- ✓ Sean poco frecuentes.
- ✓ Sean de buen gusto.
- ✓ No sean solicitadas.
- ✓ No sean en efectivo o equivalente de efectivo.

Sin embargo, no podemos solicitar ni pedir un regalo y no debemos aceptar cualquier regalo o atención social que no tenga un propósito comercial legítimo. Además, no podemos aceptar un regalo en efectivo o equivalente de efectivo de ningún monto. Esto incluye acciones y otros valores negociables. También hay que tener en cuenta que debemos mantener un estándar especialmente estricto con respecto a los regalos, servicios, descuentos, atenciones sociales o cualquier otra prestación ofrecida por nuestros proveedores.

En ciertas situaciones, rechazar un regalo que no se ajuste a nuestras directrices puede entorpecer una relación empresarial. En estos casos, debe evaluar con su Director si el regalo debe ser donado, entregado a la Compañía para que disponga de éste o si lo puede conservar. Independientemente de cómo se maneje la situación, la decisión debe quedar documentada.

Entregar regalos y ofrecer atenciones sociales

Podemos ofrecer regalos y atenciones sociales a otros a expensas de la Compañía solo si cumplen con todos los siguientes criterios:

- ✓ Deben estar de acuerdo con nuestros estándares éticos, prácticas empresariales habituales y leyes aplicables.
- ✓ Deben ser de poco valor, es decir, nada fastuoso o excesivo.
- ✓ Nunca debe ser una cosa a cambio de otra; no se puede dar nada para influir o recompensar la acción de otra persona.
- ✓ No debe avergonzarlo a usted ni a nuestra Compañía si toma estado público.

Cuando registre regalos o atenciones sociales en cuentas financieras o en otros documentos de respaldo, asegúrese de que el texto sea claro y descriptivo. Se solicita que su departamento o unidad de negocios establezca políticas y procedimientos para la aprobación de regalos y atenciones sociales de valor monetario inusual.

Debido a las estrictas normas que se aplican al hacer negocios con entidades y funcionarios gubernamentales, consulte, antes de entregar cualquier cosa de valor a un funcionario de gobierno y solicite toda aprobación requerida. También debe solicitar asesoramiento si tiene alguna pregunta o duda acerca de si una persona es un funcionario de gobierno o trabaja para un organismo gubernamental. Para obtener información adicional, consulte la sección “Combatir la corrupción y los sobornos” del Código.

Comisiones, reembolsos, descuentos, créditos y bonificaciones

Las comisiones, reembolsos, descuentos, créditos y bonificaciones son incentivos comerciales habituales, pero requieren atención especial. Debemos asegurarnos de cumplir siempre con los controles de cambio de divisas y con las regulaciones impositivas, pero siempre evitando pagos ilegales o poco éticos. Cualquier pago para inducir negocios debe ser de valor razonable, justificado competitivamente y debe estar documentado adecuadamente. Además, siempre deben estar dirigidos a la entidad de negocios que maneje el contrato de venta o factura original, nunca a los individuos. Por otra parte, estos incentivos deben realizarse solo en el país donde se encuentre ubicada esa entidad de negocios.

Cuando Grupo INFORTEC paga u otorga comisiones, reembolsos, créditos, descuentos y bonificaciones que se ajusten a los términos comerciales estándar del sector, los precios de catálogo u otros procedimientos estándar, no necesitamos documentarlos por escrito. En estas circunstancias, se considera que estos incentivos empresariales son adecuados.

Sobornos

Grupo INFORTEC toma su compromiso con la integridad con mucha seriedad y no tolera los sobornos de ningún tipo. En ningún caso debemos ofrecer, pagar, solicitar o aceptar sobornos de ningún tipo, ya sea en forma directa o indirecta. Para obtener más información, consulte la sección “Combatir la corrupción y los sobornos” del Código.

Protección de los activos de la Compañía

Grupo INFORTEC nos confía sus activos e información privilegiada todos los días para que hagamos nuestro trabajo en forma eficaz. Esta confianza lleva aparejada la responsabilidad de custodiar diligentemente esos activos contra pérdida, robo o uso indebido.

Los activos físicos de la Compañía, como equipos, vehículos, herramientas y suministros, han sido adquiridos únicamente con el fin de llevar a cabo los negocios de la Compañía. No debemos usarlos para beneficio personal ni permitir que se los venda, preste, entregue o disponga sin la autorización correspondiente. Llevarse los bienes de la Compañía de nuestras instalaciones sin permiso se considera robo, y el despido es la norma habitual. Del mismo modo, las tarjetas de crédito, el dinero en efectivo, los cheques o giros de la compañía no se deben utilizar para uso personal. También debemos asegurarnos de que los documentos utilizados para obtener fondos y bienes de la Compañía nunca sean inexactos ni estén incompletos, ya que esto puede dar lugar a una adquisición inadecuada y potencialmente fraudulenta de los activos de la Compañía.

Esto incluye cupones, hojas de registros de horarios, facturas, reclamos de beneficios y viajes e informes de reembolsos de gastos. Si se entera del robo o uso indebido de los activos de la Compañía, infórmesele a su supervisor, a su Director, o RRHH.

Nuestra creatividad e ideas innovadoras hacen aportes significativos al éxito continuo de la Compañía en el mercado. Debemos proteger y reforzar la propiedad intelectual de Grupo INFORTEC, lo que incluye invenciones, descubrimientos, mejoras, ideas, programas de computación y documentación relacionada, marcas, patentes, derechos de autor e información registrada. Entre los ejemplos de información confidencial o registrada se incluyen:

- ✓ Investigaciones comerciales y planes para nuevos proyectos.
- ✓ Objetivos y estrategias.
- ✓ Información financiera o sobre políticas de precios que no ha sido publicada.
- ✓ Propuestas de adquisición o disposiciones de activos.
- ✓ Procesos y fórmulas.
- ✓ Datos sobre salarios y beneficios.
- ✓ Información médica de los empleados.
- ✓ Listas de empleados, clientes y proveedores.

Para asegurar que la información confidencial y registrada de la Compañía sea debidamente protegida, podemos revelarla a individuos fuera del Grupo INFORTEC únicamente con la autorización correspondiente o si existiera la obligación legal de hacerlo. También debemos tener cuidado y hablar sobre esta información solo con colegas que tengan una necesidad comercial de conocerla. Tenga cuidado de no perder, extraviar ni dejar información confidencial (o dispositivos electrónicos que contengan dicha información) sin la vigilancia correspondiente. Además, nunca converse sobre esta información en lugares en los que personas que no tengan necesidad de conocerla puedan escuchar (por ejemplo, en terminales de aeropuertos, trenes, restaurantes y salas de descanso de la Compañía).

Toda información que desarrollemos durante el transcurso de nuestro empleo pertenece a Grupo INFORTEC. Cuando se desvincule de Grupo INFORTEC, toda la información registrada que se encuentre en su poder debe ser devuelta.

Además, su obligación de proteger la información registrada y confidencial de Grupo INFORTEC continúa una vez que se desvincule de la Compañía.

Y por supuesto, no hace falta decir que se deben prevenir los actos de espionaje y de sabotaje contra la Compañía. Comuníquese con la Dirección inmediatamente si sospecha que cualquier persona no autorizada está tratando de obtener información sensible o de acceder a un lugar protegido.

Manejar las comunicaciones externas

Con el fin de preservar nuestra reputación de integridad, debemos asegurarnos de que las comunicaciones con el público brinden una imagen exacta y honesta de las operaciones, transacciones y planes de negocios. Es importante que hablemos acerca de la Compañía con una sola voz consistente. Por lo tanto, no podemos hacer declaraciones públicas en nombre de la Compañía, a menos que nos hayan designado como interlocutores. Si un inversionista, analista, la prensa u otro contacto público clave le solicita información, aunque el pedido sea informal, remítalo a la Dirección.

Comunicaciones en los sistemas informáticos de la Compañía

Muchos de nosotros utilizamos los sistemas electrónicos de comunicaciones corporativos (tales como ordenadores, teléfonos móviles y sistemas de redes) todos los días. Cuando utilizamos estos sistemas, siempre debemos cumplir los procedimientos de control interno. No podemos utilizar estos sistemas para llevar a cabo actividades ilegales o poco éticas, incluso las que se detallan a continuación:

- ✓ Participar en conductas que dañen la integridad de la imagen, marcas o marcas registradas de la Compañía.
- ✓ Divulgar información confidencial de la Compañía a partes no autorizadas.
- ✓ Participar en actividades ilegales, fraudulentas o maliciosas.
- ✓ Enviar o almacenar material pornográfico, ofensivo,
- ✓ obsceno, amenazante, acosador o difamatorio.

Si bien está permitido el uso personal ocasional y razonable de los sistemas de comunicaciones electrónicas corporativos según la política de la Compañía, este no debe causar un costo adicional significativo a Grupo INFOFORTEC ni interferir con las tareas o la productividad laboral.

Además, debemos tener cuidado al redactar mensajes electrónicos, incluso correos electrónicos, mensajes instantáneos y mensajes de texto. Estas comunicaciones son permanentes y pueden ser reenviadas y modificadas sin permiso.

No debe esperar ningún tipo de privacidad cuando use los sistemas de comunicaciones electrónicas de Grupo INFOFORTEC. La Compañía se reserva el derecho a monitorear el uso de sus sistemas, en la medida que lo permita la ley. Este derecho incluye el bloqueo al acceso a sitios Web indebidos y la interceptación de cualquier mensaje o archivo transmitido a través de, o almacenado en, sus sistemas.

Usar medios sociales

Las comunicaciones por Internet están modificando sustancialmente la manera en la que los individuos y las compañías de comunican. Las plataformas de los medios sociales nos permiten compartir nuestra experiencia, perspectiva y estado de ánimo con el público en general. Esto es muy bueno. Sin embargo, también es cierto que el uso descuidado de los medios sociales puede exponer a riesgos innecesarios a la información confidencial y registrada del Grupo INFOFORTEC y a nuestra excelente reputación. Para minimizar el riesgo para la Compañía y sus empleados, se han establecido directrices que nos brindan parámetros y claridad sobre los comportamientos en línea aceptables y no aceptables. En general, cuando utilice medios sociales, debe:

- ✓ Asegurarse de cumplir siempre con las políticas, procedimientos y normas de la Compañía.
- ✓ Abstenerse en toda situación de expresarse en representación de la Compañía, a menos que Grupo INFOFORTEC lo haya autorizado.
- ✓ Proteger los recursos y la información confidencial de la Compañía, recordando siempre que Internet es un espacio público.
- ✓ Ser respetuoso con Grupo INFOFORTEC, sus compañeros de trabajo, sus socios y su comunidad.

Mantener libros y registros exactos

Todos debemos colaborar para asegurarnos de que los documentos financieros que la Compañía informa al público sean exactos y veraces. Si bien puede parecer que la información que generamos no tiene un impacto en los registros financieros de Grupo INFOFORTEC, todos desempeñamos un papel importante para asegurar que se cumpla esta obligación. Por lo tanto, cada dato o información que incluyamos en los registros e informes operativos de la Compañía deben ser precisos, completos y confiables. Esto incluye todos los informes o registros operativos elaborados para fines internos o externos, tales como datos sobre el medioambiente, resultados de proyectos, informes de control de calidad y proyecciones de ventas.

Muchos de estos registros son críticos para la gestión de nuestro negocio. Asegurese de que todos sus registros sean veraces y exactos. Nunca mantenga fondos o activos no registrados o “sin pagar impuestos”. La información falsa, engañosa o incompleta socava nuestra capacidad de tomar decisiones acertadas sobre recursos, personal y proyectos, y en algunos casos, viola la ley.

La Compañía ha establecido normas y procedimientos contables para asegurar que los activos sean protegidos y se utilicen adecuadamente y que los registros e informes financieros sean exactos y confiables. Todos compartimos la responsabilidad de mantener y cumplir con estos controles internos obligatorios.

Si nota cualquier irregularidad contable o de auditoría o incidentes de fraude por parte de las personas a cargo de la presentación de informes contables y financieros de nuestra Compañía, tiene la responsabilidad de denunciar lo que observó a través de cualquiera de los métodos establecidos en la sección “Formular preguntas y plantear inquietudes” del Código. Tenga en cuenta que estará protegido contra toda represalia que se tome en su contra por haber presentado una denuncia de buena fe.

Administración de registros

Es importante que administremos nuestros registros empresariales en forma adecuada. Existen muchas pautas regulatorias y legales que rigen cómo debemos mantener, guardar y desechar los registros laborales, fiscales y otros registros empresariales. Debe estar familiarizado con los procedimientos de conservación de registros aplicables a las actividades de su departamento.

Estos procedimientos rigen todos nuestros registros y documentos en cualquier formato, inclusive electrónicos, impresos y de audio, en todos los lugares donde sea aplicable.

Transacciones responsables

Durante el transcurso de nuestro trabajo, podemos recibir “información privilegiada” sobre la Compañía o proveedores, socios de negocios u otras organizaciones. Para ser claros, “información privilegiada” es información que no es pública y es material, lo que significa que no se ha publicado y tiene el potencial de influir en las personas. Las transacciones con “abuso de información privilegiada” se producen cuando una persona compra o vende valores de una compañía que cotiza en bolsa, gracias a que posee información material no pública acerca de esa compañía. Por lo tanto, está terminantemente prohibido que usted compre o venda acciones de cualquier compañía, si posee información material no pública.

Además, nunca revele información privilegiada a ninguna persona que no tenga una necesidad empresarial de conocerla. Tenga en cuenta que si otra persona hace un negocio basado en la información material no pública que usted le proporcionó, usted y esa persona pueden ser culpables de “divulgar información privilegiada”, una violación de las leyes que rigen el uso de información privilegiada. Esto es cierto independientemente de si usted participa personalmente, o no, en una transacción bursátil.

Las violaciones de las leyes sobre transacciones bursátiles con información privilegiada expondrán a los individuos involucrados a acciones disciplinarias, así como a la posible responsabilidad civil o penal.

Nuestro compromiso con nuestros socios comerciales

Nos anticipamos a los cambios y respondemos con soluciones creativas. Somos ágiles y sensibles a las necesidades cambiantes de los grupos de interés y aceptamos las oportunidades de aprendizaje a partir de nuestra experiencia en todo.

Garantizar la competencia leal

Las leyes de competencia (también conocidas como leyes antimonopolio) están diseñadas para garantizar un sistema de libre mercado leal y competitivo. Si bien Grupo INFORTEC compete activamente en el mercado, cumplimos con toda las leyes de competencia y antimonopolio aplicables dondequiera que hagamos negocios. Esto significa que competimos a través de nuestro conocimiento, tecnología y habilidad.

Algunos de los delitos más graves en este ámbito se producen entre competidores, por ejemplo, la manipulación de licitaciones, la fijación de precios o el acuerdo para dividir territorios o mercados. Por ello, es importante que evitemos comentar los siguientes temas con los competidores de Grupo INFORTEC:

- ✓ Política de precios.
- ✓ Tendencias de los precios y predicciones de políticas de precios.
- ✓ Licitaciones por concurso de ofertas.
- ✓ Términos y condiciones contractuales.
- ✓ Costos, salarios.
- ✓ Planes de proyectos.
- ✓ Áreas y clientes, inclusive aquellos en los que la Compañía se focaliza o no.
- ✓ Cualquier otra información registrada o confidencial.

Las leyes de competencia también pueden aplicarse en circunstancias tales como reuniones de asociaciones comerciales, alianzas estratégicas que involucran competidores e iniciativas de evaluaciones comparativas.

Un “acuerdo” no tiene que ser por escrito para ser ilegal: incluso una conversación informal o el mero intercambio de información podría considerarse un acuerdo ilegal bajo ciertas circunstancias. Si un competidor plantea cualquier asunto que pueda ser inapropiado, debe poner fin a la conversación inmediatamente.

Por lo general, las leyes de competencia también prohíben los acuerdos formales o informales con proveedores o clientes que puedan restringir la competencia.

Tenga en cuenta que la violación de las leyes de competencia puede dar lugar a consecuencias graves, incluida responsabilidad penal, penas de prisión y multas elevadas para los individuos involucrados y para la Compañía.

Uso apropiado de la información competitiva y de la información sobre clientes/proveedores

La información competitiva es una herramienta valiosa que nos permite comprender y administrar nuestro negocio. Debemos recopilar y usar esa información de manera ética y de acuerdo con la ley.

Se prohíbe, por supuesto, el robo, el ingreso ilegal, las compras en el mercado negro, el chantaje, el espionaje electrónico, las amenazas y otros métodos inadecuados de recopilación de información. No se puede solicitar a empleados de competidores o proveedores que revelen información registrada. Del mismo modo, nuestros empleados no pueden divulgar información registrada sobre sus antiguos empleados.

Asimismo, los registros que conservamos sobre nuestros clientes solo deben utilizarse para fines empresariales de Grupo INFORTEC. Esta información solo se puede revelar con la autorización correspondiente y por razones empresariales legítimas.

Incluso, cuando tengamos el derecho de utilizar información registrada o de propiedad intelectual que pertenece a un tercero, siempre debemos respetar las marcas registradas y los derechos de autor, incluida la información a disposición del público en sitios web y software. Si utilizamos una propiedad intelectual que no nos pertenece, debemos respetar cuidadosamente todos los términos de licencias aplicables.

Si sospecha que información registrada o no pública sobre nuestros competidores o proveedores se ha obtenido de forma irregular o se ha recibido por error (tal como email erróneamente dirigido), no use esta información. En este caso, consulte a su supervisor.

Además, debemos asegurarnos de que los consultores y contratistas que participan en nuestra Compañía tengan conocimiento de estas pautas y las cumplan.

Establecer altas expectativas para nuestros proveedores y contratistas

Grupo INFORTEC confía en trabajar con socios comerciales que demuestren elevados estándares de conducta ética en los negocios. Esperamos que los proveedores, contratistas y otras personas que trabajan para nosotros se guíen por las normas establecidas en el Código.

Debemos aplicar buen criterio al seleccionar proveedores, contratistas y otros socios comerciales. No utilizaremos los servicios de proveedores o contratistas que sepamos que operan en forma poco ética o que violen la legislación aplicable.

No contrataremos a proveedores o contratistas que compitan injustamente o que apliquen prácticas comerciales desleales. Trabajamos con todos los socios comerciales para asegurar el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables cuando ellos provean bienes y servicios a Grupo INFORTEC. Tiene la responsabilidad de informar cualquier conducta indebida por parte de un proveedor, contratista u otro socio comercial a su supervisor o a cualquiera de los contactos enumerados en la sección “Formular preguntas y plantear inquietudes” del Código.

Nuestro compromiso con nuestro mercado global

Nuestro espíritu “podemos hacerlo” da lugar a un mejor rendimiento. Alentamos la colaboración, celebramos el éxito y entablamos y cultivamos relaciones duraderas.

Apoyar la sustentabilidad del medioambiente

Nos comprometemos a promover el cuidado del medioambiente en todo el mundo. Debemos comprender y cumplir con las leyes y regulaciones ambientales asociadas con nuestras actividades empresariales, así como con las relativas a las políticas y procedimientos del Grupo INFORTEC. También insistimos en que los contratistas, proveedores y otras personas que trabajen con nosotros cumplan las leyes y regulaciones apropiadas. Donde quiera que operemos, llevaremos a cabo nuestro negocio con respeto y cuidado, tanto para el medioambiente local como global.

Nos sentimos responsables de la protección del medio ambiente para poder tener lugares saludables en los cuales trabajar y vivir.

Estamos fuertemente comprometidos al cuidado del medio ambiente cumpliendo con las leyes y regulaciones ambientales relacionadas con nuestras operaciones.

Empleamos los procedimientos adecuados con respecto al tratamiento y eliminación de residuos, y ahorro de energía.

Todas las lesiones y el daño al medio ambiente pueden prevenirse si aplicamos un enfoque continuo de protección de la salud, la seguridad y el medio ambiente.

Provisionamiento responsable de minerales

El grupo INFORTEC se asegurara y solicitara a sus socios comerciales que se aseguren de que los productos que suministren no contengan metales procedentes de minerales o sus derivados originarios de zonas de conflicto que financien directa o indirectamente a grupos armados.

Participar en actividades políticas

Solo podemos participar en estas actividades en nuestro propio tiempo y a nuestro propio costo. Del mismo modo, no podemos usar los bienes, instalaciones, tiempo o fondos de la Compañía para actividades políticas. Estas restricciones incluyen el uso de los recursos de la Compañía tales como insumos, ordenadores y teléfonos.

Combatir la corrupción y el soborno

Un “soborno” es un ofrecimiento o regalo de cualquier cosa de valor o una ventaja con la intención de influir indebidamente en los actos del destinatario o de otra(s) persona(s). Los sobornos pueden incluir dinero, regalos, gastos de viajes o de otro tipo, atenciones sociales, préstamos por debajo de la tasa del mercado, descuentos, favores, oportunidades de negocios o de empleo, contribuciones políticas o de caridad o cualquier otro beneficio o contraprestación, directa o indirecta.

Como parte de nuestro compromiso para ganar negocios de la manera correcta, Grupo INFORTEC no tolera ni tolerará ningún tipo de soborno. Aunque perdamos negocios, en ningún caso debemos sobornar a un persona, pública o privada, ya sea en forma directa o indirecta (por ejemplo, a través de un tercero).

Para ser miembros responsables de nuestras comunidades empresariales, debemos cumplir estas leyes donde quiera que hagamos negocios, independientemente de las costumbres locales. Esto significa que nunca podremos ofrecer, intentar ofrecer, autorizar o promover ningún tipo de soborno con el propósito de obtener o retener un negocio o una ventaja indebida. Más aun, nunca podremos solicitar ni aceptar un soborno.

Prevenir el lavado de dinero

Grupo INFORTEC se compromete a luchar contra el lavado de dinero en los países donde hacemos negocios. El “lavado de dinero” es el proceso por el cual individuos o entidades mueven fondos obtenidos a través de actividades delictivas a través del sistema financiero con el fin de ocultar los rastros de su origen delictivo o de otro modo tratar de hacer que estos fondos parezcan legítimos.

Aunque somos pocos los que alguna vez lleguemos a estar en la posición de violar las leyes de lavado de dinero, tenemos que estar atentos a las irregularidades en la forma en que se hacen los pagos. Si observa cualquiera de las siguientes conductas, debe informar el asunto de inmediato:

- ✓ Pagos realizados en otra moneda que la especificada en la factura.
- ✓ Intentos de realizar pagos en efectivo o su equivalente.
- ✓ Pagos realizados a terceros que no forman parte del contrato o a una cuenta que no sea la de la relación comercial normal.
- ✓ Pedidos o intentos de realizar pagos para cada factura o grupo de facturas a través de múltiples formas de pago.
- ✓ Pedidos de un sobrepago.

Cumplimiento de las leyes de comercio internacional

Por ser una compañía con presencia en diferentes países, estamos sujetos a diversas leyes y reglamentos de comercio internacional. Si bien las transacciones internacionales frecuentemente son complejas, todos nosotros debemos cumplir con las leyes de los países en los que operamos.

Leyes de control a las importaciones y exportaciones

Debemos cumplir con todas las leyes y regulaciones nacionales y multinacionales sobre el control a las importaciones y exportaciones que puedan afectar a las actividades del Grupo INFORTEC.

Debemos comprender las leyes que afectan nuestras actividades de importación y exportación y cumplir con ellas, seguir los procedimientos de la Compañía y solicitar asesoramiento si tenemos alguna pregunta.

Sanciones económicas

Llevaremos a cabo nuestras operaciones de acuerdo con las normas sobre sanciones nacionales y multinacionales aplicables.

Leyes antiboicot

Un boicot es cuando una persona o grupo de personas se niega a hacer negocios con ciertas personas o países.

Si usted cree que ha recibido una petición de boicot, notifíquelo de inmediato al asesor legal de la Compañía.

Contrataciones con gobiernos

Cuando se hacen negocios con gobiernos de los distintos países, las normas de conducta y las prácticas prohibidas pueden ser diferentes de las de la actividad comercial.

Cuando Grupo INFORTEC acepta contratos o subcontratos de gobierno, tenemos la obligación con el público de garantizar que la administración de esos contratos y la entrega de nuestros productos y la prestación de servicios cumplan íntegramente con las leyes y regulaciones de adquisición aplicables, así como con nuestros propios estándares elevados.

Del mismo modo, esto se aplica a los contratos directos con el gobierno y a los subcontratos en los que una empresa del Grupo INFORTEC entregue productos y preste servicios a clientes que tengan un contrato con un gobierno. Si su trabajo está relacionado con contratos de gobierno, tiene la responsabilidad de conocer y de cumplir con las leyes y regulaciones específicas que se aplican a los contratos con el gobierno y a hacer negocios con los más elevados estándares éticos.

Empresas que forman el Grupo INFORTEC

INFORTEC CONSULTORES: Infortec Consultores, S.A.

TIDI: Tecnología e Innovación para el Desarrollo Informático, S.L.

DPL: Desarrollo y Aplicaciones Ferrer, S.L.

INFORTEC CHILE: Infortec Chile, SpA.

INFORTEC MEXICO: Soluciones Infortec, S. DE R.L DE C.V.

MOLINOS: Molinos de Fuenteheridos S.L.

Aceptaciones

Nombre: SUSANA MARTIN LOPEZ

Cargo/Función : DIRECTORA GENERAL

Empresa: INFORTEC CONSULTORES

Firma:



Sello (si procede)

Nombre:

Cargo/Función :

Empresa:

Firma:

Sello (si procede)