

POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Intercorp Retail

InRetail Perú adoptó la Política de Diversidad e Inclusión de Intercorp Retail.

Actualización aprobada en Directorio del 27 de agosto de 2026.

POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

1. OBJETIVO

El objetivo es reconocer la importancia de la equidad de género, la inclusión y la diversidad como Pilares/Valores fundamentales para el desarrollo sostenible de nuestra organización. De ese modo, buscamos promover la diversidad y desarrollo de todos nuestros colaboradores y colaboradoras, tomando como base el respeto, la valoración de las diferencias individuales, méritos, capacidades, competencias y desempeño.

Asimismo, que los/las colaboradores/as entiendan a la diversidad como una ventaja en la gestión de nuestros distintos negocios, ya que nuestras diferencias son nuestra especial y particular contribución, lo que nos permite formar equipos más exigentes y preparados para dirigir todos nuestros procesos hacia la mejora continua.

2. ALCANCE

Esta política es de aplicación a todos/as los/las colaboradores/as y terceros, proveedores y socios, que prestan servicios para Intercorp Retail y las empresas subsidiarias.

3. DEFINICIONES

- 3.1. **Expresión de género:** La manera en que una persona comunica y visibiliza su género, ya sea través de vestimenta, comportamiento personal, interacción social, entre otras.
- 3.2. **Identidad de género:** Vivencia del género tal como cada persona se siente, puede corresponder o no al sexo asignado a la persona al nacer.
- 3.3. **Orientación sexual:** La atracción física, emocional, erótica, afectiva y espiritual que una persona puede sentir hacia otra.
- 3.4. **Sexo:** Aspectos físicos como genitales, hormonales y cromosómicos, generalmente asignados al nacer, tomando en cuenta la apariencia de los genitales.
- 3.5. **Discapacidad:** Condición en la cual una persona presentan alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial.
- 3.6. **Discriminación:** Acciones u omisiones que generan un trato diferenciado y perjudicial hacia una persona basado en motivos como origen, edad, sexo, identidad, orientación sexual, credo, entre otras; que tiene por objeto o por resultado la anulación o menoscabo en el ejercicio o goce de derechos de una persona o de un grupo de personas.
- 3.7. **Hostigamiento laboral:** Conducta de agresión u hostigamiento, ejercida un colaborador contra otro u otros, verbal no verbal o físico que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

4. RESPONSABILIDADES

- 4.1. El/La Gerente Corporativo de Sostenibilidad de Intercorp Retail es responsable de que la presente política se comunique, se cumpla y refleje la visión de Intercorp Retail.
- 4.2. Todos/as los/las colaboradores/as de las áreas de Gestión Humana y Sostenibilidad de Intercorp Retail son responsables de cumplir y hacer cumplir la presente política.

5. LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA

General

Mantener un excelente ambiente de trabajo de respeto mutuo, sin tolerancia a la discriminación seguro para todos sus colaboradores y acorde a lo establecido por la ley, sin distinciones de sexo, edad, condición social y económica, religión, orientación sexual, expresión de género, identidad de género, expresión de raza, color, estado civil, opinión política, discapacidad, nacionalidad, grupo étnico o cualquier otra condición.

Específicas

- 5.1. Desarrollo y línea de Carrera: Buscamos cultivar una cultura inclusiva y colaborativa para retener y maximizar el potencial de nuestro personal. Promovemos un entorno laboral motivador y creativo, en donde las oportunidades de formación estén disponibles en igualdad de condiciones, en base a los conocimientos, actitudes, habilidades y méritos requeridos para los diferentes puestos de trabajo. Nos comprometemos a garantizar la objetividad en torno al cumplimiento de las políticas de remuneraciones, compensaciones y promociones, evitando la diferenciación injustificada basada en cualquier motivo discriminatorio. Para lograrlo, realizamos evaluaciones de desempeño que, entre otros factores, permitan sustentar las promociones de forma objetiva y en base a la meritocracia.
- 5.2. Flexibilidad y respeto al tiempo personal: Respetamos a colaboradores y colaboradoras de manera que implementamos y respetamos las prácticas de flexibilidad y de balance de vida que permitan al equipo cumplir con responsabilidades propias de una vida familiar, buscando eliminar estereotipos de género y promoviendo la participación tanto de hombres como mujeres en la crianza de sus hijos y el cuidado familiar de forma compartida.
- 5.3. Comunicaciones internas y externas: Buscamos incluir una comunicación inclusiva que elimine estereotipos de género, haciendo uso de lenguaje inclusivo (utilizando ambos géneros como “colaboradores y colaboradoras” o utilizando palabras neutras como “el equipo”) siempre dirigiéndose con respeto y tolerancia a la diversidad. Asimismo, también a nivel externo, comunicación inclusiva buscando siempre representar imágenes y comunicaciones que reconozcan y respeten la diversidad.
- 5.4. Organización libre de violencia: En esta organización no se tolera ningún acto de violencia, discriminación, de acoso sexual o de hostigamiento laboral. Todo acto denunciado es investigado y sancionado, garantizando el cumplimiento de los procedimientos de investigación y sanción frente a los actos de discriminación y violencia que pudieran suscitar

al interior de la Organización. A través de ConÉtica, brindamos canales de comunicación seguros y confidenciales para la denuncia. Somos responsables de la sensibilización y capacitación periódica de nuestro equipo en prevención de la violencia y discriminación.

- 5.5. Promoción de la Diversidad y Equidad en nuestro Directorio: En Intercorp Retail, fomentamos la diversidad en la conformación de nuestro Consejo Directivo, teniendo en cuenta una serie de criterios, como género, nacionalidad y origen étnico. Esto se realiza en consonancia con las necesidades específicas de cada unidad de negocio. En caso de que sea necesario contratar a un tercero especializado, será imperativo incluir candidatos que cumplan con estos criterios en la lista de perfiles. Específicamente, haremos hincapié en la inclusión de candidatas mujeres en todas las etapas del proceso de selección.
- 5.6. Los canales de denuncia son a través de ConÉtica (Página web: <https://www.conetica.pe/>) así como los canales de denuncias propios de cada subsidiaria mediante sus áreas de recursos humanos.
- 5.7. Los/las colaboradores/as deben comprometerse a:
- Actuar, siempre, bajo criterios de igualdad y diversidad, sin distinciones de sexo, edad, condición social, religión, orientación sexual, expresión de género, identidad de género, raza, color, estado civil, opinión política, discapacidad, nacionalidad, grupo étnico o cualquier otra condición.
 - Fomentar la igualdad de oportunidades, valorando y evaluando a las personas por la calidad de su trabajo.
 - Velar por crear un ambiente laboral en donde todas y todos puedan interactuar con libertad y entregar lo mejor de sí misma.
 - Rechazar cualquier acto discriminatorio, y propiciar la aceptación y trato respetuoso al interior de nuestros equipos.

6. NORMATIVA / DOCUMENTOS RELACIONADOS

No aplica

7. ANEXOS

No aplica