

Huaura Power Group

MANUAL DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO PENAL Y ÉTICA EMPRESARIAL

OCTUBRE
20-10-2022

Este documento es propiedad intelectual de HPG S.A. Cualquier copia impresa es no controlada, salvo que este sea distribuido por el responsable de área.

1	PRÓLOGO.	3
1.1	Introducción:	3
1.2	Comprensión de las necesidades de las partes interesadas:	3
1.3	Declaración de principios del directorio:	4
2	GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	5
3	MODELO DEL SISTEMA DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO PENAL Y GOBIERNO.	7
3.1	Modelo del sistema de cumplimiento normativo penal:	7
3.2	Gobierno del sistema de cumplimiento normativo penal:	8
4	GESTIÓN DE RIESGOS.	10
4.1	Identificación, análisis y evaluación de riesgos:	10
4.2	Implementación de controles y medición de su eficacia:	11
5	CAPACITACIÓN.....	13
5.1	Programa de capacitaciones:	13
5.2	Temas a capacitar:	13
6	FORMULACIÓN DE DENUNCIAS Y DEBIDA DILIGENCIA.....	14
6.1	Denuncias:	14
6.2	Debida diligencia:	14
7	MEJORA CONTINUA DEL SISTEMA DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO PENAL.....	15
7.1	Medidas a adoptar para asegurar la mejora continua del sistema de cumplimiento normativo penal:	15

1 PRÓLOGO.

1.1 Introducción:

El presente documento constituye el Manual de Cumplimiento Normativo Penal & Ética Empresarial (en adelante el “Manual de Ética e Integridad”) de Huaura Power Group S.A (en adelante la Compañía o HPG), ha sido elaborado en desarrollo de sus políticas de buen gobierno corporativo, sus principios éticos y las directrices de Corporación Financiera de Inversiones S.A. como casa matriz.

El Manual de Ética e Integridad se presenta como guía de referencia y columna vertebral de los valores y principios éticos. En ese sentido se debe precisar que el alcance del Sistema de Cumplimiento Normativo Penal debe incluir todas las actividades que realicen los administradores, consejeros, directivos y empleados que integran HPG, así como sus relaciones con terceros.

Así mismo, este documento expone lo que la Compañía espera de sus trabajadores, independientemente de su lugar de trabajo y además ofrece orientación sobre asuntos clave, referencias a otras políticas, normas y directrices más específicas que brindan información en mayor profundidad, e indica a quién se debe contactar para obtener más ayuda.

Finalmente, es responsabilidad de los trabajadores demostrar buen juicio y sentido común para que sus acciones no perjudiquen la buena reputación que con tanto esfuerzo ha obtenido HPG.

1.2 Comprensión de las necesidades de las partes interesadas:

Para la elaboración del presente documento se ha tenido en consideración una revisión integral del contexto de la organización; así como, toda información documentada que incluya, no de forma exhaustiva, la siguiente información:

- Servicios de la organización
- Alcance del Sistema de Cumplimiento Normativo Penal
- Destinos donde se presentan operaciones / lugares y sectores en los que opera la organización o planea operar a futuro.
- Modelo de negocio: Generación y comercialización de energía Hidroeléctrica
- Socios de negocio / Partes Interesadas: Accionistas, Trabajadores, Proveedores, Subcontratistas
- GRI, Municipalidades locales, Gobiernos Regionales, Comunidades Campesinas ANA, OSINERGMIN, Radios y periódicos locales, COES
- Necesidades y expectativas de las partes interesadas relevantes: Matriz de Partes Interesadas (HPG-D-SIG-35).
- Entidades sobre las que se tiene control y entidades que ejercen control sobre la organización: ANA, MINAGRI, COES, OSINERGMIN, OEFA, SUNAFIL, Hospitales, PNP, Ministerio Público, MIMAM, SUNAT, Comunidades Campesinas
- Interacciones de compra o venta de bienes y/o servicios que la organización tiene con otras empresas privadas y que resulten relevantes:
- Interacción con el estado: Coordinaciones con Asistencia Social, Inspecciones del Ministerio de Trabajo, SENASA; Aprobación como Generadores y Comercializadores de energía,

Municipalidad, Coordinación para certificaciones, Autorizaciones y licencias que faciliten la gestión documentaria para la exportación

- Legislación aplicable al negocio: Matriz de Requisitos Legales del SIG (HPG-P-SIG-17-R1).

1.3 Declaración de principios del directorio:

Nosotros, los directores de la empresa Huaura Power Group S.A. (en adelante “HPG”), promovemos las inversiones responsables y sostenibles, bajo una cultura corporativa basada en los principios de transparencia, integridad, bienestar y seguridad de nuestros colaboradores, respeto por el medio ambiente, responsabilidad social, cuidado de los recursos hídricos y cumplimiento cabal de la legislación vigente, rechazando tajantemente cualquier conducta contraria a esta.

Todos los colaboradores de HPG, sin excepción, especialmente las gerencias y los empleados, juegan un rol importante en las bases y mantenimiento de la cultura corporativa, por lo que el desempeño de sus actividades y funciones, dentro y fuera de la organización, deberán estar alineados con ésta.

Sin perjuicio que la información financiera de HPG sea auditada anualmente por una consultora independiente, exigimos que todas sus operaciones y transacciones en las que intervengan sus colaboradores se lleven a cabo de acuerdo con la realidad económica de las mismas, evitando prácticas elusivas, actos simulados o algún mecanismo de fraude.

HPG promueve una Política de Atención de Denuncias y Protección al Denunciante que garantiza su indemnidad, además de la debida, oportuna y confidencial atención de las denuncias.

Siendo ello así, los colaboradores deberán denunciar oportunamente por los conductos regulares cualquier indicio o sospecha sobre aspectos relacionados con fraude, colusión de funcionarios, corrupción, soborno, extorsión, maltrato psicológico, acoso, ya sea sexual o laboral, trabajo forzado o de menores, lavado de activos, financiamiento al terrorismo, narcotráfico, daño al medio ambiente y a los recursos hídricos y en general, cualquier acto o hecho que pudiera significar conductas delictivas o repudiables socialmente, que afecten directa o indirectamente a HPG o a las personas que laboran en la empresa, incluyendo su imagen y reputación.

Finalmente, el Directorio exige los estándares más altos de conducta a todo el personal de HPG y exhorta a todos los individuos y organizaciones asociadas, tales como contratistas, socios, proveedores y terceros a que actúen con integridad y bajo los mismos principios.

El Directorio

2 GLOSARIO DE TÉRMINOS.

- ✓ **Autoridad:** Toda persona que por sí sola o como miembro de alguna entidad pública o privada, tenga mando o ejerza jurisdicción propia.
- ✓ **Beneficio:** cualquier tipo de ventaja o ganancia ya sea dineraria o no, que suponga una mejora en relación con el patrimonio o el estatus personal, profesional o comercial.
- ✓ **Corrupción:** La corrupción es la voluntad de actuar deshonestamente, de manera directa o indirecta, abusando del poder encomendado a cambio de sobornos o beneficios personales, con el fin de obtener o retener negocios comprometiendo el juicio o integridad de quien lo recibe, o induciendo a esta persona a realizar un acto corrupto o incorrecto en el ejercicio de sus labores, en contra o no de los intereses de HPG.
- ✓ **Fraude:** Acción cometida intencionalmente para obtener ganancias de forma ilegal, en perjuicio de los intereses de la compañía o de un tercero.
- ✓ **Funcionario Público:** Se entenderá el término funcionario público, de acuerdo al Artículo N°425 del Código Penal Peruano, e incluye a:
 - Los que están comprendidos en la carrera administrativa. (trabajadores de la municipalidad, trabajadores de OSINERMIN, etc.)
 - Los que desempeñan cargos políticos o de confianza, incluso si emanan de elección popular. (Alcaldes, directores de OSINERMIN, Ministros, etc.)
 - Todo aquel que independientemente del régimen laboral en que se encuentre, mantiene vínculo laboral o contractual de cualquier naturaleza con entidades u organismos del Estado y que en virtud de ello ejerce funciones en dichas entidades u organismos. (todo el que se encuentre en la planilla del estado o brinde servicios a ella independiente del vínculo laboral).
 - Los miembros de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional. (Oficial, subalterno de la FFAA y Policía Nacional).
 - Los designados, elegidos o proclamados, por autoridad competente, para desempeñar actividades o funciones en nombre o al servicio del Estado o sus entidades. (Director de una empresa Municipal).
 - Los demás indicados por la Constitución Política y la ley. (funcionarios y trabajadores públicos al servicio de la nación).
- ✓ **Grado de consanguinidad:** En HPG se tiene como política el no permitir que familiares hasta el tercer grado de consanguinidad, mantengan una relación laboral directa o indirecta.

GRADO DE CONSANGUINIDAD	PARENTESCO CON EL TRABAJADOR HPG
1 ^{er}	Padres, hijos, suegros*, yerno* y nuera*.
2 ^{do}	Abuelos, hermanos, nietos y cuñados*.
3 ^{er}	Bisabuelos, tíos, bisnietos y sobrinos.
4 ^{to}	Primos y tíos abuelos.

* En caso el trabajador cuente con cónyuge o conviviente se considerará los grados de afinidad

- ✓ **Entidad de derecho público:** ente jurídico que esté participado por una Administración Pública y en la que la Administración Pública haya asumido su gestión y/o administración y aquellas de naturaleza privada participadas por una entidad de derecho público.
- ✓ **Pagos de "Facilitación":** ventaja financiera u de otro tipo, entregada de manera informal a funcionarios públicos con el objeto de agilizar funciones públicas de trámite o de rutina, que normalmente se realizarían sin dicho pago.
- ✓ **Personas allegadas:** aquellas personas físicas con las que sea notorio que se mantiene una estrecha relación de amistad o aquella persona física que ostente la titularidad o el control de una persona o

instrumento jurídico juntamente con uno mismo, o con la que se mantenga otro tipo de relaciones empresariales estrechas, u ostente la titularidad o el control de una persona o instrumento jurídico que notoriamente se haya constituido en beneficio de las mismas.

- ✓ **Promesa:** expresión de voluntad de futura actuación a favor de la persona a la que va dirigida y supeditada a una actuación anterior en beneficio de la persona que promete o de un tercero.
- ✓ **Regalo:** ofrecimiento de un objeto ya sea por costumbre o de forma voluntaria.
- ✓ **Sector Público:** conjunto de actividades económicas de un Estado que de manera directa o indirecta están bajo el control de la Administración Pública (estatal, regional o local).
- ✓ **Sector Privado:** sector de la economía de un país integrado por las empresas privadas y consumidores distintos al Estado y sus entidades u organismos de derecho público. Asimismo, integran el concepto de Sector Privado las entidades sin fines de lucro.
- ✓ **Soborno:** Un soborno puede incluir dinero, o cualquier ofrecimiento, promesa u obsequio de algo de valor. Puede comprender entretenimiento, viajes, programas de incentivos, la aprobación de bonificaciones, una oferta de empleo, un sobrepago a proveedores del gobierno o reembolsos o “comisiones” en relación con servicios prestados a HPG. También podrían considerarse sobornos, beneficios intangibles como la entrega de información, asesoramiento o ayuda para llevar a cabo una transacción comercial o para obtener un beneficio o ventaja.
- ✓ **Ventaja:** cualquier tipo de mejora, dineraria o no, respecto de una situación en la que se encuentre un particular, un funcionario público o una autoridad.

3 MODELO DEL SISTEMA DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO PENAL Y GOBIERNO.

3.1 Modelo del sistema de cumplimiento normativo penal:

El presente manual tiene como objetivo establecer los lineamientos, estructura y gestión; del sistema de cumplimiento normativo penal adoptado por HPG, de manera que se pueda prevenir cualquier acto que atente contra este sistema y ponga en riesgo la reputación de la organización.

Así mismo, el sistema de cumplimiento normativo penal busca capacitar a todos los trabajadores para que puedan conducirse en sus labores dentro de los lineamientos establecidos en el presente manual y sus políticas y procedimientos relacionados.

HPG tiene el compromiso de cumplir la ley en todos los países en los que la Compañía tiene negocios. Todos los países cuentan con leyes que prohíben los sobornos. Además, un número cada vez mayor de países y organizaciones internacionales (en particular, Noruega, Estados Unidos, Reino Unido, la Unión Europea y los signatarios de los convenios contra el soborno de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos —OCDE— y de las Naciones Unidas) adoptan leyes que prohíben los sobornos incluso cuando se lleva a cabo fuera de las fronteras de sus propios países. La infracción de cualquiera de esas leyes es un delito grave que puede acarrear multas para las compañías y penas de prisión para los individuos.

HPG exige a sus trabajadores y representantes en todo el mundo que cumplan con todas las leyes sobre soborno aplicables. No se puede usar como excusa que el soborno no sea castigado por su gobierno local o que sea una práctica habitual en su país

A continuación, se presenta gráficamente como se encuentra modelado el sistema de cumplimiento normativo en Huaura Power Group.

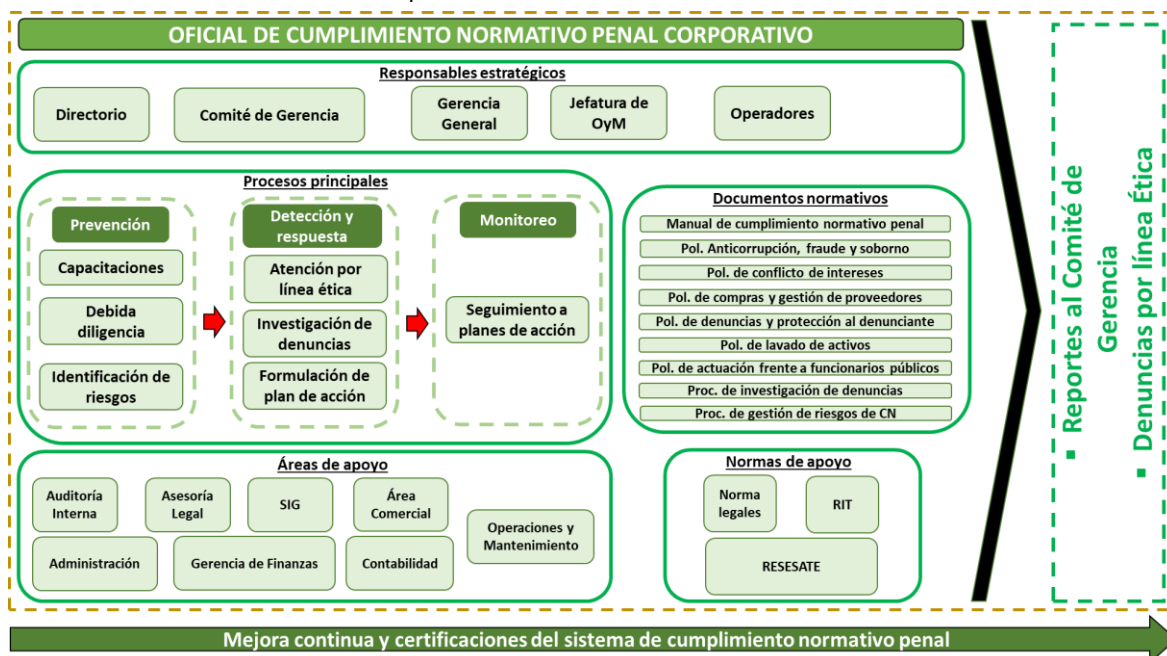


Gráfico 1: Modelo del sistema de cumplimiento normativo penal de Huaura Power Group

3.2 Gobierno del sistema de cumplimiento normativo penal:

El sistema de cumplimiento normativo penal consta de los siguientes actores para su correcto gobierno

A. Directorio:

Tendrá las funciones de:

- ✓ Designar al Oficial de Cumplimiento Normativo Penal Corporativo
- ✓ Aprobar el modelo de prevención, políticas y protocolos desprendidos del sistema de cumplimiento normativo penal
- ✓ Asignar y delegar responsabilidades al Oficial de Cumplimiento Normativo Penal Corporativo referidas a la implementación y el funcionamiento del sistema de cumplimiento normativo penal
- ✓ Establecer las políticas y directrices del Sistema de cumplimiento normativo penal, y supervisar su implementación y cumplimiento.

B. Comité de Auditoría, Cumplimiento y Riesgos:

Tendrá las funciones de:

- ✓ Supervisar, como mandato del Directorio, el cumplimiento del Sistema de Cumplimiento Normativo Penal.
- ✓ Aprobar los criterios para la evaluación de los riesgos penales y tratamiento de los mismos, sobre la base de la propuesta del Oficial de Cumplimiento Normativo Penal Corporativo. Por evaluación de riesgos se entiende la categorización de los mismos en función a su nivel de impacto y probabilidad. El tratamiento de riesgos se refiere al nivel de controles a aplicar y que éstos estén en línea con su nivel de efectividad esperado.
- ✓ Revisar la identificación y evaluación de riesgos penales que elabore el Oficial de Cumplimiento Normativo Penal Corporativo junto a la Alta Gerencia y brindar recomendaciones voluntarias o instrucciones obligatorias respecto de los controles que se hayan aprobado, sobre la base del nivel de riesgo aceptable para la Compañía.
- ✓ Aprobar la asignación de recursos necesarios para el funcionamiento eficaz del Sistema de Cumplimiento Normativo Penal a propuesta del Oficial de Cumplimiento Normativo Penal Corporativo.
- ✓ Revisar periódicamente la implementación y eficacia del Sistema de Cumplimiento Normativo Penal y de la estrategia de difusión del mismo al interior de la Compañía.
- ✓ Recibir y revisar reportes o informes específicos del Oficial de Cumplimiento Normativo Penal Corporativo, con relación a sus funciones de supervisión e implementación de los asuntos relativos al Sistema de Cumplimiento Normativo Penal y/o relativos a la ética en los negocios y operaciones de la Compañía, respectivamente.
- ✓ Aprobar las acciones y medidas que el Comité proponga ante una violación de la Declaratoria de Principios del Directorio, Código de Conducto y/o a las políticas aprobadas por la Compañía que se hayan catalogado como crítica, en base a la investigación que a tal efecto realice el Oficial de Cumplimiento Normativo Penal Corporativo. Las decisiones respecto de las acciones y medidas a tomar ante violaciones que hayan sido catalogadas como bajas, moderadas o altas serán tomadas por la Gerencia Usuaria, Administración y Oficial de Cumplimiento, con reporte posterior al Comité para su conocimiento.
- ✓ Aprobar la contratación de asesores externos, cuando resulte necesario, para colaborar con cualquier investigación interna que el Oficial de Cumplimiento Normativo Penal Corporativo proponga realizar.
- ✓ Otorgar al Oficial de Cumplimiento Normativo Penal Corporativo todas las facultades internas que resulten necesarias para el ejercicio de sus funciones.

C. Oficial de Cumplimiento Normativo Penal Corporativo:

Tendrá las funciones de:

- ✓ Asesorar y orientar a todo el personal, directivos y demás personas relacionadas, acerca del Sistema de Cumplimiento Normativo Penal.
- ✓ Dirigir la implementación y verificación del cumplimiento del SCNP
- ✓ Gestionar el mapeo de riesgos de cumplimiento normativo penal en los procesos de la compañía, así como su permanente actualización
- ✓ Asesorar a los responsables de procesos en la adecuación de niveles de riesgos, planes de acción y seguimiento de implementaciones.
- ✓ Gestionar el plan de capacitaciones, adecuado a los niveles de riesgos detectados, y ejecutarlo.
- ✓ Gestionar las evaluaciones y monitoreo periódicas, así como el seguimiento y medición pertinentes del SCNP; así como de los controles críticos detectados durante las evaluaciones de riesgo.
- ✓ Gestionar el canal de denuncias y Línea Ética de la compañía; así como la ejecución de investigaciones.
- ✓ Informar al comité de gerencia la existencia de indicios razonables de delitos, luego de la evaluación inicial.

D. Gerencia General:

Tendrá las funciones de:

- ✓ Impulsar la cultura ética dentro de la compañía, así como revisar una vez al año la documentación del sistema de cumplimiento normativo penal
- ✓ Aprobar los lineamientos, buenas prácticas y/o procedimientos necesarios para dar soporte a las debidas diligencias previstas en el sistema de cumplimiento normativo penal
- ✓ Asegurar que el sistema de cumplimiento normativo penal se implemente de forma adecuada, en línea con los objetivos de la compañía.
- ✓ Promover el cumplimiento a la normativa legal vigente dentro de la compañía, a través de sus propias acciones y sensibilizando abiertamente al personal acerca de los asuntos éticos concernientes a sus actividades

E. Jefe de Operaciones y Mantenimiento:

Tendrá las funciones de:

- ✓ Difundir las políticas y procedimientos que forman parte del sistema de cumplimiento normativo penal entre sus partes interesadas internas y externas según corresponda preservando la confidencialidad de la información
- ✓ Fomentar el uso de los procedimientos de denuncia de la línea ética por vulneraciones del sistema de cumplimiento normativo penal
- ✓ Velar porque los trabajadores que denuncien las violaciones a las normas o sistema de cumplimiento normativo penal no sufran represalias, discriminación o medidas disciplinarias por reportes hechos de buena fe o sobre la base de una duda razonable de violación o de sospecha de violación a las normas o el sistema de cumplimiento normativo penal, o por negarse a participar en dicha violación, incluso cuando tal negativa podría dar lugar a la pérdida de negocios para la compañía.
- ✓ Apoyar en la identificación de los riesgos que pudieran afectar a los diferentes procesos en materia de corrupción, recordando periódicamente al personal a su carga que esté alerta y reporte los riesgos que identifique, para la actualización periódica de sus matrices de riesgos

- ✓ Promover la mejora continua del sistema de cumplimiento normativo penal, haciéndole llegar al Oficial de Cumplimiento Normativo Penal Corporativo cualquier sugerencia, propuesta o crítica constructiva que se tenga
- ✓ Velar porque ningún trabajador de HPG entregue, ofrezca, prometa, solicite, acepte o reciba; sobornos ni pagos de facilitación a través de terceros como agentes, socios de sociedades conjuntas, distribuidores, abogados, asesores en general, transportistas, agentes de aduanas, gestores de visas ni ningún otro tipo de terceros proveedores de servicios.
- ✓ Seleccionar y controlar con diligencia a los terceros que actúen en representación de la Compañía. No ignorar la conducta ilegal de terceros que proporcionen servicios a la Compañía.

4 **GESTIÓN DE RIESGOS.**

4.1 **Identificación, análisis y evaluación de riesgos:**

- ✓ Para fines del presente manual, se define riesgo de la siguiente manera:
 - **Riesgo:** Probabilidad que eventos peligrosos se materialicen generando perjuicios o daños a las personas y/u a la organización. Los riesgos deben identificarse y controlarse para que puedan ser mitigados.

Así mismo también se maneja el término de riesgo residual como:

- **Riesgo residual:** Se refiere al riesgo que permanece incluso después de haber implementado los controles a los principales riesgos identificados. El riesgo residual puede verse como aquello que separa a la compañía de la seguridad absoluta.
- ✓ La identificación de riesgos que puedan afectar el cumplimiento normativo penal, debe darse en cada proceso de la empresa.
- ✓ Así mismo, por cada proceso existe un responsable (dentro del área o gerencia) quien, en conjunto con el Oficial de Cumplimiento Normativo Penal Corporativo, validarán los riesgos identificados.
- ✓ En caso fuera de total necesidad, el Oficial de Cumplimiento Normativo Penal Corporativo podrá contar con la presencia de un experto técnico tercero a la empresa para la identificación de riesgos.
- ✓ Para el análisis y evaluación de riesgos al cumplimiento normativo penal se deben tener en cuenta los siguientes factores:
 - Probabilidad, la cual puede ser:

Probabilidad histórica (H)	Refiere si el riesgo se ha presentado, se tiene conocimiento y/o existió inquietud en el pasado.
Probabilidad futura (F)	Refiere al grado de exposición al riesgo, repetición de la fuente de riesgo en el futuro.
Intención Humana (IH)	Refiere a la vinculación del riesgo a la intencionalidad de las personas relacionadas al riesgo (acorde a la interacción y criticidad del puesto), de cometer un soborno u obtención de alguna ventaja indebida. La cual se basa en nivel de autoridad en la toma de decisiones.

- Existencia de controles y su eficacia: Refiere a controles pre existentes a la identificación del riesgo y el grado de eficacia de estos controles.
- El impacto o magnitud de las consecuencias del soborno: se refiere a la severidad de las consecuencias, medidas en.
 - Impacto financiero
 - Imagen organizacional.
 - Ámbito legal.

Dicho análisis y evaluación se resumen en la siguiente tabla:

Valor	PROBABILIDAD			EXISTENCIA Y EFICACIA DE CONTROLES	IMPACTO
	H	F	IH		
1	No se tienen registros, evidencias, ni memoria de ocurrencia o inquietud de evento.	La fuente del riesgo (actividad) se realiza una vez al año o menos	El responsable vinculado al riesgo no tiene autoridad en la toma de decisiones. Existe algún control sobre el responsable del riesgo	Sobre los controles: 1. Establecidos e implementados 2. Se mantienen de manera regular 3. Son eficaces.	1. El soborno no incurre en el beneficio económico de una parte interesada o es un beneficio no financiero y/o de escaso o ningún impacto en la organización. 2. Escasa o nula afectación de la imagen de la organización 3. No genera incumplimiento ni sanción legal
2	Se tiene 1 registros de ocurrencia de evento o inquietud de evento en la empresa en el último año.	La fuente del riesgo (actividad) se realiza al menos una vez por trimestre	N/A	Sobre los controles: 1. Establecidos e implementados 2. Podría no mantenerse de manera regular 3. Podría no ser eficaz	El soborno (financiero o no) incurre de un beneficio valorizado entre 0 a 500 soles de alguna parte interesada. 1. La afectación de la imagen e entre las partes interesadas internas de la organización 2. No genera incumplimiento ni sanción legal
3	Se tiene 2 registros de ocurrencia de evento o inquietud de evento en la empresa en el último año.	La fuente del riesgo (actividad) se realiza al menos una vez por mes	N/A	Sobre los controles: 1. Establecidos e implementados 2. No se mantienen de manera regular	1. El soborno (financiero o no) incurre de un beneficio valorizado entre 501 a 10000 soles de alguna parte interesada. 2. La afectación de la imagen e entre las partes interesadas internas de la organización 3. Genera incumplimiento, aunque no sanción legal
4	Se tienen 3 registros de ocurrencia de evento o inquietud de evento en la empresa en el último año.	La fuente del riesgo (actividad) se realiza al menos una vez por semana	N/A	Sobre los controles: 1. Establecidos, pero no implementados	1. El soborno (financiero o no) incurre de un beneficio valorizado entre 10001 a 100000 soles de alguna parte interesada. 2. La afectación de la imagen es entre las partes interesadas del sector y de los clientes 3. Genera incumplimiento y sanción legal (multa)
5	Se tienen 4 o más registros de ocurrencia de evento o inquietud de evento en la empresa en el último año.	La fuente del riesgo (actividad) se realiza al menos una vez por día	El responsable vinculado al riesgo tiene autoridad en la toma de decisiones. No existe control sobre el responsable del riesgo	Sobre los controles: 1. No se han establecido controles previos	1. El soborno (financiero o no) incurre de un beneficio valorizado entre 100001 a más soles de alguna parte interesada. 2. La afectación de la imagen es a nivel nacional y público 3. Genera incumplimiento legal incluyendo suspensión de las operaciones.

Tabla 1: Criterios de evaluación del riesgo

De acuerdo al análisis de riesgo realizado, se determina un nivel de riesgo el cual es registrado en el formato **“Matriz de Riesgos de cumplimiento penal”**.

4.2 Implementación de controles y medición de su eficacia:

- ✓ Una vez priorizados los riesgos, el Oficial de Cumplimiento Normativo Corporativo, en conjunto con los dueños del proceso, establecerán los criterios para su tratamiento considerando la siguiente tabla:

NIVEL DE RIESGO	COLOR	PRIORIDAD DEL RIESGO – CRITERIOS PARA SU TRATAMIENTO – PLAZOS
Entre 1 y 11	ACEPTABLE	1. Se acepta el riesgo y se convive con las consecuencias. 2. Se acepta y/o aumenta el riesgo para aprovechar una oportunidad 3. Realizar seguimiento a las consecuencias 4. Reevaluar el riesgo si las consecuencias cambian 5. Retener el riesgo con consentimiento informado 6. Eliminar la fuente del riesgo si fuera posible Plazo: máximo un año desde la identificación del riesgo
Entre 12 y 27	TOLERABLE	1. Eliminar la fuente del riesgo si fuera posible 2. Se acepta y/o aumenta el riesgo para aprovechar una oportunidad 3. Retener el riesgo con consentimiento informado 4. Realizar seguimiento a las consecuencias 5. Reevaluar el riesgo si las consecuencias cambian Plazo: máximo seis meses desde la identificación del riesgo
Entre 28 y 63	INTOLERABLE	1. Eliminar la fuente del riesgo si fuera posible 2. Disminuir el riesgo a nivel aceptable /tolerable modificando la probabilidad o consecuencia 3. Retener el riesgo con consentimiento informado 4. Compartir el riesgo con alguna parte interesada 5. Realizar seguimiento a las consecuencias 6. Reevaluar el riesgo si las consecuencias cambian Plazo: máximo 15 días desde la identificación del riesgo Nota: se prohíbe compartir el riesgo cuando el impacto ha sido valorizado en 5.
Entre 64 y 125	INACEPTABLE	1. Eliminar la fuente del riesgo si fuera posible. 2. Evitar iniciar o continuar la actividad. 3. Disminuir el riesgo a nivel aceptable / tolerable modificando la probabilidad o consecuencia. 4. Compartir el riesgo para disminuir la probabilidad o consecuencia. Plazo: inmediatamente Nota: se prohíbe compartir el riesgo cuando el impacto ha sido valorizado en 5

Tabla 2: Tabla de tratamiento de riesgo

- ✓ El presente capítulo se encuentra soportado en el procedimiento gestión de riesgos de cumplimiento normativo.

En relación a los socios de negocios se realiza eficiente identificación y determinación de los riesgos a los que podemos estar expuestos, para de esta forma poder establecer estrategias de prevención, se cuenta con la Matriz de Partes Interesadas (HPG-D-SIG-35).

- Se debe determinar si el socio de negocios tiene implementados controles antisoborno que gestionan el riesgo relevante de soborno.
- Donde un socio de negocios no tiene en marcha controles antisoborno, o no es posible verificar si los tiene implementados
 - Donde sea posible, la organización debe exigir al socio de negocios la implementación de controles antisoborno en relación con la transacción, proyecto o actividad correspondiente, o
 - Donde no es posible exigir al socio de negocios implementar controles antisoborno, esto debe ser un factor que se tome en cuenta al evaluar el riesgo de soborno de la relación con este socio de negocios y la forma en que la organización gestiona dichos riesgos.
- En el caso en el cual se hubiese tenido un socio de negocios, en cuya operación con la organización se hubiese detectado un riesgo no menor de incumplimiento y se tiene razones para concluir que los controles no están siendo gestionados adecuadamente, la organización considerará la finalización formal del vínculo con dicho socio de negocio estratégico o se justificará la continuidad de dicho vínculo.

5 CAPACITACIÓN.

5.1 Programa de capacitaciones:

El modelo de cumplimiento normativo penal prevé que todos los niveles organizaciones (directivos y trabajadores), sean capacitados en los temas relacionados a las competencias del presente manual. Por ello se ha establecido la siguiente tabla donde se mencionan los puestos en la empresa y la frecuencia en la que deberán ser capacitados.

PUESTO	FRECUENCIA DE CAPACITACIÓN
Alta dirección	Una vez al año
Gerencias	Al ingreso y una vez al año
Empleados	Al ingreso y una vez al año
Puestos potencialmente peligrosos	Al ingreso y 3 veces al año

La persona responsable de brindar las capacitaciones a todos los trabajadores de la compañía es el **Oficial de Cumplimiento Normativo Penal Corporativo** o a quien este designe.

5.2 Temas a capacitar:

Los temas que se incluirán en las capacitaciones estarán relacionados a los documentos normativos internos y externos relacionados a los conceptos de cumplimiento normativo penal.

Sobre los documentos normativos que maneja HPG podemos mencionar:

- ✓ Política anticorrupción, fraude y soborno.
- ✓ Política de conflicto de intereses entre trabajadores y terceros en general.
- ✓ Política de compras y gestión de proveedores.
- ✓ Política de actuación de denuncias y protección al denunciante.
- ✓ Política de prevención de lavado de activos y financiamiento al terrorismo.
- ✓ Política de actuación frente a funcionarios públicos
- ✓ Procedimiento de investigación de denuncias relacionadas a infracciones al cumplimiento normativo.
- ✓ Procedimiento de gestión de riesgos de cumplimiento normativo.

6 **FORMULACIÓN DE DENUNCIAS Y DEBIDA DILIGENCIA.**

6.1 **Denuncias:**

- ✓ El sistema de cumplimiento normativo penal posee mecanismos para que los trabajadores, proveedores y/o clientes; puedan realizar sus denuncias a posibles infracciones que vulneren el presente sistema. Dichos mecanismos son:
 - **Línea ética:**
 - Celular o número de WhatsApp: 982 848 640.
 - E mail: linea.etica@hpg.pe
 - Formulario web: <https://www.cfi.com.pe/huaura-power-group-linea-etica>
 - **Entrevista presencial:**
 - En Central Hidroeléctrica: Oficial de Cumplimiento Normativo Penal Corporativo previa coordinación
 - Lima: Calle Dean Valdivia 111 Of 901, San Isidro
- ✓ HPG garantiza al denunciante que su identidad y la información brindada serán tratadas con la reserva que el caso amerita buscando siempre cumplir con la normativa peruana sobre la protección de datos.
- ✓ Así mismo, HPG espera que las denuncias realizadas se encuentren en un entorno de veracidad y objetividad, por lo tanto, se han de evitar las informaciones falsas y las denuncias efectuadas de mala fe, ya que serían objeto de sanción disciplinaria del denunciante por parte de la Compañía.
- ✓ Para mayor información sobre la formulación de denuncias sobre cumplimiento normativo penal en HPG se deben revisar los siguientes documentos:
 - Política de actuación y protección al denunciante.
 - Procedimiento de investigación de denuncias relacionadas a infracciones al cumplimiento normativo.

6.2 **Debida diligencia:**

- ✓ Las estrategias de aceptación, identificación y conocimiento de clientes, proveedores, colaboradores, inversionistas y otros que resulten aplicables ayudan a proteger la reputación de la compañía, al reducir la probabilidad de que se conviertan en vehículo o víctima de crímenes incluidos en el sistema de cumplimiento normativo penal, y de esta manera evitar la imposición de multas y/o sanciones, la pérdida de relaciones comerciales y problemas judiciales. Asimismo, constituyen una parte esencial de la gestión de riesgos eficaz.
- ✓ HPG establecerá medidas de debida diligencia para identificar y conocer a detalle a sus clientes (actuales y potenciales), proveedores, colaboradores, inversionistas y otros que resulten aplicables con la finalidad de establecer una segmentación en la cartera de clientes atendiendo a criterios de gestión del riesgo asociado al lavado de activos y al financiamiento del terrorismo, de manera que permita determinar las acciones concretas a llevar a cabo para supervisar y analizar su operativa.
- ✓ Cuando no se pueda realizar la debida diligencia o los resultados arrojados sean de cuidado y no exista la posibilidad de finalizar la relación se establecerán medidas de control adicionales y exigentes cada vez que exista alguna interacción. Esto se ejecutará a través de un análisis de riesgo exhaustivo cuyos resultados orientaran las acciones adicionales a aplicar. Se contará con el apoyo de las unidades Legal, Administración, Finanzas y Comité de gerencia si fuera necesario.
- ✓ Así mismo, HPG podrá establecer medidas de diligencia reforzada según las características de cliente o por las características de su operación. Por ejemplo:

CARACTERÍSTICAS DEL CLIENTE	CARACTERÍSTICAS DE SU OPERACIÓN
• Sociedades cuya estructura accionarial y de control no sea transparente o resulte inusual o excesivamente compleja. • Sociedades de mera tenencia de Activos	• Relaciones de negocio y operaciones en circunstancias inusuales. • Relaciones de negocio y operaciones con clientes que empleen habitualmente medios de pago al portador. • Relaciones de negocio y operaciones ejecutadas a través de intermediarios

- ✓ Para mayor información sobre los lineamientos para ejecutar una debida diligencia de clientes se debe revisar los siguientes documentos:
 - Política de prevención de lavado de activos y financiamiento al terrorismo.
 - Procedimiento de Debida Diligencia

7 MEJORA CONTINUA DEL SISTEMA DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO PENAL.

7.1 Medidas a adoptar para asegurar la mejora continua del sistema de cumplimiento normativo penal:

- ✓ La alta dirección debe revisar de manera anual, y dejar evidencia en las actas de reuniones, todos los lineamientos, estructura, y documentos normativos que componen el sistema de cumplimiento normativo penal; de manera que se puedan identificar mejoras en la formulación de dichos elementos. Así mismo, esta revisión debe incluir:
 - La Declaratoria de Principios del Directorio, la Política Anticorrupción, Fraude y Soborno, la Política de Conflicto de Intereses entre trabajadores y terceros en general, la Política de Compras y Gestión de Proveedores, la Política de Actuación de Denuncias y Protección al Denunciante, la Política de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento al Terrorismo, la Política de Actuación Frente a funcionarios Públicos, el Procedimiento de Investigación de Denuncias Relacionadas al Cumplimiento Normativo, el Procedimiento de Gestión de Riesgos asociados al Cumplimiento Normativo Penal y el Manual de Cumplimiento Normativo Penal.
 - Cumplimiento de acuerdos documentados en revisiones por las Direcciones anteriores
 - Las actualizaciones en la Gestión de Riesgos de Cumplimiento Normativo Penal
 - El cumplimiento de los Objetivos
 - Información de desempeño del sistema como indicadores, no conformidades y acciones correctivas, resultado de seguimiento y medición, cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios, y resultados de auditorías.
- ✓ El Oficial de Cumplimiento Normativo Penal Corporativo deberá mantenerse al tanto sobre nuevos requisitos legales o actualizaciones de las normas ya establecidas sobre el cumplimiento normativo penal, de manera que puedan actualizarse los elementos citados en el párrafo anterior.
- ✓ Así mismo, el Oficial de Cumplimiento Normativo Penal Corporativo debe llevar una revisión constante sobre su metodología de levantamiento de información, investigación y análisis; así como de las métricas a aplicar

para determinar los riesgos relacionados al cumplimiento normativo penal en los procesos de la organización.

- ✓ Finalmente es importante mencionar que todos los trabajadores de la organización pueden reportar cualquier oportunidad de mejora identificada en el sistema de cumplimiento normativo penal, para ello se deberá recurrir a los canales previstos en el sistema para la realización de consultas o denuncias.