

**REMS**<sup>7</sup>

Real Estate  
Management  
Services

# Modelo de Prevención de Riesgos Penales

Copia controlada N°:

--

Asignada a (nombre y cargo):

--

## Contenido

<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>II. PRINCIPIOS</b> .....	5
<b>III. OBJETIVOS Y ALCANCE</b> .....	6
<b>IV. PERSONAS SUJETAS</b> .....	7
<b>V. NORMATIVIDAD</b> .....	8
<b>VI. ORGANOS DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO</b> .....	11
<b>VII. POLÍTICAS Y CONTROLES PARA MITIGAR RIESGOS IDENTIFICADOS</b> .....	13
<b>VIII. CANAL DE INTEGRIDAD</b> .....	15
<b>IX. REGISTROS</b> .....	17
<b>X. APROBACIÓN DEL DOCUMENTO</b> .....	17
<b>XI. HISTÓRICO</b> .....	17

## I. INTRODUCCIÓN

La expansión del derecho penal y su transversalidad en todos los sectores han supuesto un giro en la forma clásica de atribución de responsabilidad penal para las personas jurídicas, en la que ya no sólo se reprime las conductas comisivas de los directivos, sino, fundamentalmente, las conductas omisivas. La no evitación de delitos al interior de la persona jurídica se ha convertido en la nueva base para el castigo de las empresas, a nivel global. Así, siguiendo esta tendencia mundial marcada por las *Sentencing Guidelines for Organizations* en EEUU, el *Decreto Legislativo 8 de 2001* en Italia, la *Ley 20393 de 2009* en Chile, el *Bribery Act Guidance* de 2010 en Reino Unido, entre otras, el Perú, con la publicación de la *Ley 30424 del 20 de abril de 2016* (Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas por el delito de cohecho activo transnacional) incorporó dentro de su legislación la responsabilidad administrativa autónoma –en sede penal- de las personas jurídicas, por la comisión del delito de Cohecho Activo Transnacional que pudieran cometer sus accionistas, directores, administradores, empleados e incluso terceros que presten servicios a la misma.

Esta Ley fue modificada por el Decreto Legislativo N° 1352 de 06 de enero de 2017, ampliándose el espectro de los delitos que generan fuente de responsabilidad administrativa -en sede penal- a las personas jurídicas. Así, no sólo se aplica al Artículo 397-A (Cohecho Activo Transnacional), sino que se amplía en tres ámbitos más: i) Corrupción: Artículo 397 (Cohecho Activo Genérico) y Artículo 398 (Cohecho Activo Específico) del CP; ii) Lavado de Activos: Artículos 1, 2, 3 y 4 del Decreto Legislativo 1106 (Lucha Eficaz Contra el Lavado de Activos y Otros Delitos Relacionados a la Minería Ilegal y el Crimen Organizado); y iii) Terrorismo: Artículo 4-A (Financiamiento del Terrorismo) del Decreto Ley 25475 (Establece la Penalidad para los Delitos de Terrorismo y los Procedimientos para la Investigación, Instrucción y Juicio). Luego, mediante Ley N° 30835, del 2 de agosto de 2018, se incorporaron los delitos de i) tráfico de influencias y ii) colusión. Asimismo, se incorporó a la legislación nacional, los delitos de corrupción en el ámbito privado, los cuales se incorporan al presente sistema de prevención.

Finalmente, mediante Decreto Supremo N° 002-2019 – JUS se regula el Reglamento de la ley N° 30424, cuyo objetivo es: “establecer, precisar y desarrollar los componentes, estándares y requisitos mínimos de los modelos de prevención que las personas jurídicas de manera voluntaria pueden implementar en su organización a fin de prevenir, identificar y mitigar los riesgos de comisión de delitos a través de sus estructuras”.

Los componentes mínimos del Modelo de Prevención son:

- i) Identificación, evaluación y análisis de riesgos,
- ii) Un encargado de prevención, designado por el máximo órgano de gobierno, que ejerza su función con autonomía,

- iii) La implementación de procedimientos de denuncia,
- iv) La difusión y capacitación periódica del modelo de prevención, y
- v) La evaluación y monitoreo continuo del modelo de prevención. Mientras que los componentes complementarios, son: a) Políticas para áreas específicas de riesgos, b) Registro de actividades y controles internos, c) La integración del modelo de prevención en los procesos comerciales de la persona jurídica, d) La designación de una persona u órgano auditor interno, e) la implementación de procedimientos que garanticen la interrupción o remediación rápida y oportuna de riesgos y f) Mejora continua del modelo de prevención.

De esta manera, con la entrada en vigor de esta norma, a partir de ahora los directivos de una persona jurídica en el Perú, además de gestionar los riesgos financieros y operativos, deberán gestionar y procurar prevenir los riesgos penales de sus empresas, implantando estructuras y programas eficaces de prevención penal, pues ya no sólo se trata de un imperativo ético o un requisito esencial de “Buen Gobierno Corporativo”, sino de una necesidad legal concreta.

Conforme a esta nueva regulación, si en el desarrollo de la actividad de una persona jurídica, un trabajador, directivo e incluso un tercero que presta servicios a la misma, comete cualquiera de los delitos previstos en la norma, independientemente de la responsabilidad penal (personal) de éste, la persona jurídica será pasible a sanciones –administrativas- impuestas por un Juez Penal, que van desde una multa hasta la disolución de la empresa. No obstante, la norma establece que, si la persona jurídica implementa, antes de la comisión del delito, un modelo de prevención (programa de cumplimiento) adecuado a sus actividades y riesgos, será exonerada de dicha responsabilidad administrativa en sede penal.

El presente Modelo de Prevención de Riesgos Penales de Corporación MG, deberá reflejar una cultura de cumplimiento dentro de la organización y, contener, como mínimo:

- i) Evaluación de los riesgos específicos de la actividad;
- ii) Implementación de canales de denuncia;
- iii) Difusión y capacitación periódica,
- iv) Monitoreo continuo; y
- v) Persona encargada del presente Modelo de Prevención de Riesgos Penales.

En este contexto, Corporación MG siguiendo sus prácticas de Buen Gobierno Corporativo con las que opera en el país, ha decidido implementar un Modelo de prevención de riesgos penales, que satisfaga las exigencias contenidas en la ley 30424, el mismo será llamado en adelante “Modelo”.

## II. PRINCIPIOS

De acuerdo con la voluntad de la Corporación MG de desarrollar las medidas preventivas necesarias para evitar la posible comisión de conductas ilícitas en el desempeño de sus fines sociales, se han asumido una serie de principios generales de actuación que regirán e inspirarán la actividad empresarial en este ámbito. Éstos son de obligatorio cumplimiento, consistiendo en los que a continuación se formulan:

1. Integrar y coordinar el conjunto de actuaciones necesarias para prevenir y combatir tanto la posible comisión de actos ilícitos por cualquier trabajador de y demás personas incluidas en el ámbito de aplicación, como, en general, las posibles situaciones irregulares o de fraude, todo lo cual se constituye como elemento fundamental de la política para la prevención de riesgos penales y contra el fraude.
2. Generar un entorno de transparencia, integrando los diferentes sistemas desarrollados para la prevención de riesgos penales y corrección del fraude, manteniendo los canales internos adecuados para favorecer la comunicación de posibles irregularidades. Para ello, se ha implementado un Canal de Integridad.
3. Actuar, y velar porque el personal a su cargo lo haga, con absoluto respeto a la normativa vigente y de las normas internas que se puedan establecer para prevenir la comisión de posibles delitos, así como impulsar una cultura basada en el principio de “tolerancia cero” hacia la ejecución de actos ilícitos y/o fraudulentos.
4. Facilitar y colaborar con la investigación de delitos que, en ejercicio de sus competencias, desarrollen las autoridades sobre las diferentes actividades que desarrolla Corporación MG.
5. Promover procesos de autocontrol en las actuaciones y la toma de decisiones por parte de los trabajadores, personal subcontratado y personas incluidas en el ámbito de aplicación del Modelo, de modo que cualquier actuación de los anteriormente citados cumpla con todas y cada una de las siguientes premisas:
  - a. Éticamente aceptable.
  - b. Legalmente válida
  - c. Deseable para la sociedad.
  - d. Transparente.
6. Desarrollar e implementar procedimientos adecuados para el control y la gestión integral de la prevención de riesgos penales y del fraude en la propia empresa.
7. Diseñar y ejecutar acciones dirigidas a garantizar el cumplimiento de la máxima exigencia ética en las actividades que desarrolle la sociedad, actuando en los ámbitos de la prevención, la investigación y la sanción de posibles desviaciones.

8. Promover la utilización del Canal de Integridad, así como de los Órganos de Cumplimiento, de cualquier hecho presuntamente delictivo, fraudulento o irregular, con independencia de su cuantía y relevancia, así como aquellas que vulneren los valores éticos de la empresa, garantizando en todo caso y momento, la confidencialidad del denunciante y los derechos de las personas investigadas. Para ello, Corporación MG asume el compromiso de comunicar a todos los obligados al cumplimiento de lo establecido en el presente Modelo el deber de informar sobre cualquier hecho constitutivo de un posible ilícito penal o fraude o irregularidad de cualquier índole, (penal, administrativa, contable y/o fiscal) de la que tengan constancia.
9. Garantizar la investigación pormenorizada y con carácter urgente de todas las comunicaciones relativas a indicios o sospechas de posible comisión de los hechos a los que se ha hecho referencia en el apartado anterior que se canalicen a través del Canal de Integridad.
10. Cumplir con efectividad con el régimen sancionador previsto en el Modelo como elemento clave para garantizar la plena aplicación de la política preventiva desarrollada por Corporación MG.

### III. OBJETIVOS Y ALCANCE

El presente Modelo tiene como finalidad la definición y articulación de un sistema dirigido a prevenir, en el ámbito de actuación de Corporación MG, la comisión de conductas ilícitas o, en general, aquellas que vulneren los principios y valores de comportamiento ético establecidos por Corporación MG.

Tanto lo dispuesto en este Modelo como los procedimientos nacidos en su desarrollo son de obligado cumplimiento para Corporación MG, sus trabajadores y demás personas incluidas en su ámbito de aplicación, mostrando con ello un compromiso nítido con la implantación de una verdadera cultura de ética empresarial y una clara beligerancia de la compañía y de sus órganos de administración y dirección con todo comportamiento no ético o que pueda constituir una infracción penal o, en general, un quebrantamiento de sus principios y valores establecidos.

Su contenido parte de un pormenorizado análisis de las características, estructura y actividad de Corporación MG, así como de sus procedimientos internos de toma de decisiones.

El Modelo contempla la constitución del Oficial de Cumplimiento, con la responsabilidad de verificar su aplicación, impulsar los correspondientes procedimientos sancionadores por posibles incumplimientos y promover la revisión del Sistema para su mejora continua. Así, el Modelo y los procedimientos serán revisados de modo regular, bajo la coordinación e impulso del citado Oficial.

Es voluntad de Corporación MG la de establecer una permanente vigilancia y sanción de los actos y conductas fraudulentas, implementando mecanismos efectivos de prevención y de información para que todos sus integrantes tengan conocimiento de su Sistema de Cumplimiento Normativo y puedan

trasladar a los órganos de supervisión aquellas actuaciones que se desvíen de los principios y procedimientos que este Modelo contiene.

El contenido del Modelo será difundido a todos aquellos que se ven obligados a su cumplimiento a través de diversos medios, entre otros, a través del Intranet SIG y mediante las actividades de formación llevadas a cabo para divulgar e instruir sobre el alcance y naturaleza de este.

El Intranet SIG se configura como el canal de comunicación oficial a través del cual el personal incluido en el ámbito de aplicación tendrá acceso a la información relevante que les afecta en el desarrollo de sus actividades profesionales, además de constituir un medio hábil para la formulación de denuncias.

Se prevé que el presente Modelo, sin perjuicio de su constante observación, sea revisado con periodicidad mínima anual, y en todo caso, cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios, o con cambios de normativa o su interpretación, con la finalidad de adaptarlo a esos nuevos criterios, así como para adecuarlo a hipotéticas nuevas situaciones de riesgo que, como consecuencia de su actividad, deba afrontar Corporación MG.

#### **IV. PERSONAS SUJETAS**

La aplicación del presente Modelo afecta a todas las empresas de Corporación MG con carácter general. La observancia y aplicación de este será imperativa tanto para los empleados como para los directivos y apoderados de las empresas de la División.

Del mismo modo se verán afectadas las empresas y autónomos o profesionales externos libres que realicen actividades comerciales para Corporación MG relacionadas con su objeto social o con fines esenciales para su funcionamiento, bien lo hagan en calidad de subcontratistas, colaboradores o cualquier otra figura semejante. También los socios o miembros de un consorcio, "Joint Venture" o agrupación temporal, salvo que éstos ya cuenten con un Sistema de Cumplimiento Normativo de características equivalentes a éste.

Es responsabilidad de las personas mencionadas, cualquiera que sea la función desempeñada en el seno de la División o en su provecho, cumplir y hacer cumplir el presente Modelo. Ninguna clase de incumplimiento será tolerada o ignorada y ninguna persona que denuncie actividades sospechosas, ilícitas o contrarias a los citados documentos podrá ser sancionada o penalizada por este motivo.

## V. NORMATIVIDAD

Un Modelo de gestión de cumplimiento normativo empresarial requiere para su encuadre atender a un marco normativo que oriente sobre las conductas punibles, entendidas estas como aquellas que atentan contra bienes jurídicos de especial protección. Son conductas éstas que, a ojos de la sociedad donde se enmarcan, merecen un mayor reproche legal, y que los distintos ordenamientos jurídicos se encargan de castigar.

Dentro de éstas, el Modelo debe atender a aquellas en las que puedan incurrir sus trabajadores en el ejercicio de su labor profesional en beneficio o provecho de la empresa, pues son éstas las que pueden vigilarse y prevenirse desde el seno de esta. La esencia y principios de un Modelo de cumplimiento normativo son la legitimidad y el ajuste a la legalidad de todas las actuaciones de la sociedad, tanto en su régimen de funcionamiento interno como en sus relaciones con terceros.

### **Regulación de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en el Perú**

La Ley 30424, de 20 de abril de 2016, modificada por el Decreto Legislativo N° 1352 del 7 de enero de 2017 y por la Ley N° 30835 del 2 de agosto de 2018, introduce por primera vez en el ordenamiento peruano una expresa regulación de la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas en sede penal por los delitos cometidos por sus representantes, consejeros-administradores y empleados. En concreto, la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas se contempla específicamente con respecto a dos supuestos contenidos en el artículo 3 de dicho cuerpo legal que a continuación se transcriben:

*Las personas jurídicas son responsables administrativamente por los delitos señalados en el artículo 1, cuando estos hayan sido cometidos en su nombre o por cuenta de ellas y en su beneficio, directo o indirecto, por:*

- a. *Sus socios, directores, administradores de hecho o derecho, representantes legales o apoderados de la persona jurídica, o de sus filiales o subsidiarias.*
- b. *La persona natural que, estando sometida a la autoridad y control de las personas mencionadas en el literal anterior, haya cometido el delito bajo sus órdenes o autorización.*
- c. *La persona natural señalada en el literal precedente, cuando la comisión del delito haya sido posible porque las personas mencionadas en el literal a. han incumplido sus deberes de supervisión, vigilancia y control sobre la actividad encomendada, en atención a la situación concreta del caso.*



- d. *Las personas jurídicas que tengan la calidad de matrices serán responsables y sancionadas siempre que las personas naturales de sus filiales o subsidiarias, que incurran en cualquiera de las conductas señaladas en el primer párrafo, hayan actuado bajo sus órdenes, autorización o con su consentimiento.*
- e. *Las personas jurídicas no son responsables en los casos en que las personas naturales indicadas en el primer párrafo hubiesen cometido los delitos previstos en el artículo 1, exclusivamente en beneficio propio o a favor de un tercero distinto a la persona jurídica.*

Esta Ley N° 30424, que entró en vigor el día 1 de enero de 2018, estableció por primera vez el deber de los administradores de adoptar y ejecutar modelos eficaces de vigilancia y control para la prevención de delitos, regulando igualmente la posibilidad de exención o de atenuación de la responsabilidad penal para la persona jurídica. En lo que respecta a la exención, el artículo 17 de la citada ley determina lo siguiente:

*17.1. La persona jurídica está exenta de responsabilidad por la comisión de los delitos comprendidos en el artículo 1, si adopta e implementa en su organización, con anterioridad a la comisión del delito, un modelo de prevención adecuado a su naturaleza, riesgos, necesidades y características, consistente en medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir los delitos antes mencionados o para reducir significativamente el riesgo de su comisión.*

*17.2. Dicho modelo de prevención debe de contar con los siguientes elementos mínimos:*

*17.2.1. Un encargado de prevención, designado por el máximo órgano de administración de la persona jurídica o quien haga sus veces, según corresponda, que debe ejercer su función con autonomía. Tratándose de las micro, pequeña y mediana empresas, el rol de encargado de prevención puede ser asumido directamente por el órgano de administración.*

*17.2.2. Identificación, evaluación y mitigación de riesgos para prevenir la comisión de los delitos previstos en el artículo 1 a través de la persona jurídica.*

*17.2.3. Implementación de procedimientos de denuncia.*

*17.2.4. Difusión y capacitación periódica del modelo de prevención.*

*17.2.5. Evaluación y monitoreo continuo del modelo de prevención.*

*El contenido del Modelo de prevención, atendiendo a las características de la persona jurídica, se desarrolla en el Reglamento de la presente Ley. En caso de la micro, pequeña y mediana empresa, el modelo de prevención será acotado a su naturaleza y características y solo debe contar con alguno de los elementos mínimos antes señalados.*

De acuerdo con lo expuesto, la normativa vigente exige fundamentalmente que, para que realmente exista una exención de responsabilidad para la persona jurídica, que ésta articule un modelo de prevención incluya las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos cometidos en beneficio directo o indirecto de la sociedad por los propios administradores, directivos, trabajadores o subordinados y que realmente se apliquen y sirvan para la prevención de delitos.

De esta forma es necesario, además de adoptar un Modelo de prevención de riesgos penales que permita tener constancia de los diferentes ilícitos penales que pueden ser cometidos en el desarrollo de las funciones del personal que integra la empresa, diseñar y ejecutar los controles internos y externos precisos que aseguren el cumplimiento de los procedimientos que, adecuados a la situación real y actividad que desarrolla la persona jurídica y agrupados bajo la denominación de Modelo, se elaboren en el marco de la prevención. Se trata, por tanto, de establecer las medidas precisas para prevenir la comisión de delitos, velando porque éstas se ejecuten de manera idónea.

Lo anterior se traduce en la obligación para Corporación MG de ejercer un control debido sobre la actuación de sus directivos, administradores, trabajadores y colaboradores. A ello contribuirá la promoción entre todos ellos de una verdadera cultura de ética empresarial, ya que solo así se podrán conseguir en su totalidad los objetivos de este Manual, que son los siguientes:

- (i) Prevenir la comisión de delitos en el seno de la División, a través de la información y la formación, enunciando de modo general las conductas y actos prohibidos y dando a conocer a todos los empleados, colaboradores, directivos y administradores las pautas de actuación adecuadas en el ámbito del desarrollo de su labor profesional.
- (ii) Asegurar la efectividad de las normas y procedimientos de control que minimicen el riesgo de comportamientos ilícitos por parte de los empleados, directivos administradores y demás personas dependientes, con apoyo en el Órgano de Cumplimiento y la aplicación del procedimiento disciplinario contenido en el Modelo.

#### **Elenco de conductas punibles con arreglo a la legislación penal peruana:**

Teniendo en consideración lo anterior, así como las áreas en las que Corporación MG desarrolla su actividad, las actividades ilícitas a tener en consideración para la redacción de este Modelo son las siguientes, todo ello con ajuste a lo dispuesto en la legislación penal peruana:

- Colusión (artículo 387 del Código Penal)
- Cohecho activo genérico (artículo 397 del Código Penal)
- Cohecho activo transnacional (artículo 397-A del Código Penal)
- Cohecho activo específico (artículo 398 del Código Penal)

- Tráfico de influencias (artículo 400 del Código Penal)
- Actos de conversión y transferencia de activos ilícitos (artículo 1 del Decreto Legislativo N° 1106)
- Actos de ocultamiento y tenencia de activos ilícitos (artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1106)
- Actos de transporte, traslado, ingreso o salida de activos ilícitos (artículo 1 del Decreto Legislativo N° 1106)
- Financiamiento al terrorismo (artículo 4-A del Decreto Ley N° 25475)
- Corrupción en el ámbito privado (artículo 241-A del Código Penal)
- Corrupción al interior de entes privados (artículo 241-B del Código Penal)

## VI. ORGANOS DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO

### a. Comité de Integridad

El Comité de Integridad es el órgano que vela por el cumplimiento de los lineamientos del presente Modelo y de otros temas relativos al cumplimiento normativo. Entre sus principales actividades se encuentran:

- Llevar a cabo reuniones extraordinarias cuando se detecten situaciones que requieran ser consideradas por el Comité de Integridad y que presenten riesgos para la Gestión de Compliance.
- Debe evaluar, aprobar o rechazar las solicitudes de auspicios, regalos, donaciones y demás que pudieran ser presentadas por personal de Corporación MG o por terceros.
- El Comité de Integridad, en coordinación con el Oficial de Cumplimiento, se encargará de hacer cumplir las medidas de control interno y así poder detectar y prevenir la comisión de todo tipo de infracciones imputables a Corporación MG.
- Conocer y analizar las denuncias reportadas a través del Canal de Integridad, para tal fin, deben asegurar la confidencialidad de la información, celeridad e imparcialidad en el desarrollo de la investigación.
- Garantizar el control y el cierre de las denuncias recibidas, implica la implementación de medidas correctivas y oportunidades de mejora que contribuyan al fortalecimiento de los controles existentes y evitar la ocurrencia de futuros casos.
- Decidir la aplicación o no de sanciones. Para las decisiones sancionatorias se valorará la gravedad de los hechos y certeza de su comisión.

El Comité de Integridad está conformado por:



Marcos García Morel

Gerente General – Director Gral.



Marcos García Miculicich

Director Adjunto



Gabriel García Morel

Director de Operaciones

#### **b. Oficial de Cumplimiento**

La Gerencia General de Corporación MG SAC (Corporación MG) designa a una persona como Oficial de Cumplimiento, encargada de supervisar y tratar todos los asuntos relacionados al presente *Modelo* y otros temas relativos al cumplimiento normativo. Entre sus principales actividades se encuentran:

- Elaborar y hacer cumplir el Programa de Compliance.
- Presentar al Comité de Integridad, cuando las circunstancias así lo ameriten, lo siguiente:
  - i. El funcionamiento de la Gestión del Compliance en las distintas áreas de la empresa, los controles establecidos y los planes de acción.
  - ii. Cuál ha sido la actividad del Canal de Integridad, debiendo indicar si se han recibido denuncias y a qué órgano han sido asignadas para su investigación.
  - iii. Cuál es el estado de las investigaciones internas en curso.
  - iv. Qué revisiones y actualizaciones son necesarias y cuál es la razón que motiva la referida revisión.
- Velar por la aplicación, ejecución, cumplimiento y mejora del Modelo de Prevención, teniendo la responsabilidad de “Encargado de Prevención”, para efectos de la Ley N°30424 y reportará su labor al Comité de Integridad.
- Monitorear la matriz de riesgos, los controles establecidos y hacer seguimiento a los planes de acción, solicitando información -sin limitación alguna- a las áreas.
- Atender inquietudes, comentarios y sugerencias sobre las políticas, procedimientos y buenas prácticas aplicables a la Gestión de Compliance en Corporación MG.

- Organizar sesiones informativas, impartir o gestionar capacitación del *Código*, Modelo de Prevención y otras políticas asociadas, a los trabajadores y a otras partes interesadas, de ser necesario.
- Asegurar y promover el correcto funcionamiento del Canal de Integridad, así mismo, adoptar las medidas de protección de la identidad de los denunciantes.
- Atender en primera instancia las denuncias u otros reportes del Canal de Integridad y recomendar al Comité de Integridad la aplicación de sanciones.
- Registrar los reportes recibidos del Canal de Integridad, así como las medidas correctivas y oportunidades de mejora que contribuyan al fortalecimiento de los controles existentes y evitar la ocurrencia de futuros casos.

El Oficial de Cumplimiento nombrado por la Gerencia General es la persona que lidera el Sistema Integrado de Gestión de Corporación MG, dicha persona cuenta con poderes autónomos de iniciativa y control en la presente gestión, puede delegar facultades de investigación y seguimiento en cada área de la organización.

## VII. POLÍTICAS Y CONTROLES PARA MITIGAR RIESGOS IDENTIFICADOS

### a. Código de ética y conducta

El Código de Ética y Conducta, es una guía de comportamiento para los trabajadores de Corporación MG, el cual ha sido enriquecido con experiencias propias, así como, experiencias del mercado y; está diseñado para normar nuestra actuación ante diferentes situaciones con las que podemos encontrarnos en nuestro trabajo diario.

Nuestros trabajadores deben comprometerse a actuar con integridad respetando el marco legal vigente y cumplamos con las disposiciones del Código de Ética y Conducta. Este compromiso es con Corporación, entre sus trabajadores, y la sociedad, lo cual implicará la existencia de situaciones en las que se tenga que asumir decisiones difíciles al cuestionar ciertas acciones o intenciones vinculadas al incumplimiento del Código de Ética y Conducta, en las que se espera la mejor respuesta de nuestros trabajadores.

Corporación MG velará por el cumplimiento del Código, cuya inobservancia podría significar hasta la separación del trabajador de acuerdo con la legislación vigente, en la medida que su contenido forma parte integrante del Reglamento Interno de Trabajo de Corporación MG.

**b. Código de ética para proveedores**

Con el Código de Ética para Proveedores, Corporación MG promueve el respeto a las leyes y la transparencia y la honestidad de las prácticas comerciales. Todo contrato, acuerdo y/o compromiso deberá formalizarse en un documento escrito y los documentos contables deberán corresponder estrictamente a la realidad de los productos y/o servicios brindados.

Únicamente se deberá contratar a aquellos proveedores que cumplan los estándares de seguridad, calidad, servicio y buen precio que nos permitan cumplir y mantener los valores y principios de Corporación MG y las buenas relaciones con nuestros clientes.

Cualquier notificación que deba hacer el proveedor prevista en este Código deberá realizarse al Canal de Integridad. El proveedor que considere que el trabajador de Corporación MG o quien actúe en representación de este ha obrado de forma ilícita o indebida deberá informarlo en forma inmediata al Canal de Integridad. La información enviada revestirá de carácter confidencial y se revisará y se investigará comunicando la forma en que fue resuelta al proveedor que realizó la denuncia. Corporación MG garantiza que la relación con el proveedor no se verá afectada de modo alguno por la denuncia interpuesta.

**c. Código de ética para socios comerciales**

Con el Código de Ética para Socios Comerciales, Corporación MG promueve el respeto a las leyes y la transparencia y la honestidad de las prácticas comerciales, estableciendo una serie de lineamientos de obligatorio cumplimiento por parte de los socios comerciales de Corporación MG, cuyo fin es garantizar un trabajo confiable, legítimo y justo. La conducta de los socios comerciales deberá estar guiada por la honestidad y la veracidad, evitando todo tipo de práctica indebida en la celebración y desarrollo de acuerdos y compromisos con Corporación MG, privilegiando siempre el interés comercial y patrimonial de Corporación MG.

Cualquier notificación que deba hacer el socio comercial previsto en este Código deberá realizarse al Canal de Integridad. El socio comercial que considere que el colaborador de Corporación MG o quien actúe en representación del mismo ha obrado de forma ilícita o indebida deberá informarlo en forma inmediata al Canal de Integridad. La información enviada revestirá de carácter confidencial y se revisará y se investigará comunicando la forma en que fue resuelta al socio comercial que realizó la denuncia. Corporación MG garantiza que la relación con el socio comercial no se verá afectada de modo alguno por la denuncia interpuesta.

**d. Reglamento Interno de Trabajo**

Con el Reglamento Interno de Trabajo, Corporación MG establece normas de comportamiento con sujeción a las normas laborales vigentes, que determinan derechos y obligaciones tanto para el empleador como para los trabajadores.

Las relaciones laborales en Corporación MG se basan en la legislación vigente y especialmente en el espíritu de colaboración, comprensión y armonía a fin de asegurar el logro de los objetivos de Corporación MG y el bienestar de sus trabajadores.

**e. Otras políticas y disposiciones**

Corporación MG incorpora a su normativa y dirección un amplio abanico de políticas adicionales, las cuales, juntamente con las establecidas en el Código de Ética y Conducta, tienen por finalidad regular y brindar parámetros de actuación a nuestros trabajadores. Todas esas políticas son de obligatorio cumplimiento.

**VIII. CANAL DE INTEGRIDAD**

Con la finalidad de recopilar información sobre todos aquellos sucesos que puedan originar la comisión de un delito o la materialización de riesgo alguno en perjuicio de Corporación MG, se pone a disposición el Canal de Integridad que será de gran ayuda a la empresa toda vez que aportará información necesaria para poder contrarrestar este tipo de hechos y permitirá poner en conocimiento de los Órganos de Cumplimiento con la mayor brevedad posible, de cualquier hecho presuntamente delictivo, fraudulento o irregular, con independencia de su cuantía y relevancia, así como aquellas que vulneren los valores éticos de la compañía, garantizando en todo caso y momento, la confidencialidad del denunciante y los derechos de las personas investigadas.

**1. Principios del Canal de Integridad**

El Canal de Integridad se constituye como un canal directo, eficaz y confidencial para reportar alertas de trabajadores o partes interesadas (proveedores, clientes, accionistas, entre otros) relacionadas con el incumplimiento de normativas internas, leyes vigentes, irregularidades, y cualquier hecho de carácter similar por parte de los trabajadores, directivos o administradores de Corporación MG.

Debe garantizarse la confidencialidad y el anonimato de las personas involucradas, particularmente la del trabajador parte interesada que presenta la alerta. Asimismo, mantendrá en reserva los datos

proporcionados, siendo estos solo de conocimiento y de uso exclusivo del Oficial de Cumplimiento y del Comité de Integridad.

Todas las alertas recibidas serán archivadas por el Oficial de Cumplimiento, así como también se mantiene con acceso restringido sólo al del Oficial de Cumplimiento y del Comité de Integridad.

## 2. Medios de denuncia

El trabajador u otra parte interesada podrá presentar denuncias a través del Canal de Integridad establecido por Corporación MG, en el que se podrá reportar cualquier alerta de irregularidad, los medios son los siguientes:

- Buzón de correo electrónico: [canaldeintegridad@colliersrems.com.pe](mailto:canaldeintegridad@colliersrems.com.pe)
- Buzón físico: Oficina principal - Av. Del Pinar 180 – Oficina 802.
- Formulario Web ingresando al siguiente enlace: <https://www.rems.com.pe/canal-de-integridad>
- Línea telefónica: Central +511 443 4343

## 3. Datos de la denuncia

Deberá describir la alerta que desee reportar, es importante proporcionar información relevante para poder investigar el caso, como la descripción del hecho o las acciones que se consideran irregulares, las personas involucradas (nombres, cargos, áreas, en caso se conozcan), fechas o cualquier información adicional que se considere de interés. Asimismo, tendrá la posibilidad de adjuntar archivos que puedan servir como evidencia del hecho denunciado.

El reporte puede ser anónimo, si así lo desea, sin embargo, para cualquier comunicación posterior puede dejar sus datos (nombres y apellidos, teléfono de contacto, correo, entre otros).

## 4. Protección del denunciante

En Corporación MG aseguramos que la información recibida será tratada de manera profesional y bajo los más estrictos estándares de confidencialidad, quienes formulen una denuncia de buena fe no sufrirán ningún tipo de represalia; esto significa que, cualquier acto de venganza, acoso o discriminación contra quien formule una denuncia de buena fe, será considerado como una falta grave al Código de Ética y Conducta y constituirá causa justa para la terminación del contrato de trabajo de quienes resulten responsables.



**IX. REGISTROS**

No aplica

**X. APROBACIÓN DEL DOCUMENTO**

<b>Elaborado por:</b>	<b>Revisado por:</b>	<b>Aprobado por:</b>
Oficial de Cumplimiento	Comité SIG	Comité de Integridad

**XI. HISTÓRICO**

<b>Fecha</b>	<b>Descripción del cambio</b>	<b>Versión</b>