

MANUAL DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES

ORYGEN PERÚ S.A.A.

INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. OBJETIVO	5
3. ALCANCE.....	5
4. LEGISLACIÓN DE REFERENCIA.....	5
5. PRINCIPIOS GENERALES DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES	6
6. VALORES DE LA COMPAÑÍA	6
7. MODELO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES ESTABLECIDO EN LA LEY N° 30424, MODIFICATORIAS Y REGLAMENTO.....	7
8. DEBIDA DILIGENCIA.....	13
9. CONTROL DE INFORMACIÓN DOCUMENTADA.....	14
10. REVISIÓN, EVALUACIÓN, MEJORA CONTINUA Y DIFUSIÓN DEL MODELO.....	14
11. FLUJOS DE INFORMACIÓN – REPORTING.....	17
12. SISTEMA DISCIPLINARIO	18
13. REPORTES Y DENUNCIAS	18
14. CLÁUSULAS CONTRACTUALES	18
15. RESPONSABILIDADES EN RELACIÓN CON EL MODELO	19

Definiciones

- **Código Ético:** Conjunto de valores, principios, compromisos y responsabilidades éticas, en la gestión de los negocios y de las actividades empresariales, asumidos por los trabajadores y colaboradores de la Compañía. El Código Ético es aprobado por el Directorio u órgano de gobierno correspondiente.
- **Socios de Negocios:** Personas naturales o jurídicas con las que la Compañía establece una relación comercial, contractual o estratégica para el desarrollo conjunto de actividades, negocios, proyectos o servicios. Incluye, entre otros, a proveedores, clientes, contratistas, agentes, aliados estratégicos, consorcios o joint ventures, y cualquier tercero contratado para actuar en representación o en nombre de la Compañía como consultores, intermediarios, gestores, asesores y otros profesionales.
- **Comité de Auditoría y Riesgos:** Es designado por el Directorio y forma parte de su estructura para apoyarlo en las evaluaciones y decisiones respecto al control interno y el sistema de gestión de riesgos realizando un trabajo previo y apropiado con el fin de efectuar propuestas y asesorar al Directorio en dichos asuntos. El comité es conformado al menos por tres directores de los cuales el presidente debe ser director independiente.
- **Comité de cumplimiento antisoborno:** Conformado por los Encargado de Salud, Seguridad Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad, Encargado de Asuntos Corporativos y Cumplimiento y Encargado de Legal. Sus funciones de acuerdo con la norma ISO37001 consisten en: supervisar el diseño, implementación y funcionamiento del sistema de gestión antisoborno por parte de la organización; asesorar y orientar al personal sobre el sistema de gestión antisoborno y las cuestiones relacionadas con el soborno; informar sobre el desempeño del sistema de gestión antisoborno a la Alta Dirección.
- **Orygen o la Compañía:** Orygen Perú S.A.A.
- **Conflicto de intereses:** Cualquier situación que afecte o pueda afectar la imparcialidad del Trabajador, comprometiendo la integridad de las decisiones que adopta. Este conflicto surge cuando los intereses del Trabajador (intereses personales, familiares o amicales) prevalecen frente a los intereses de la Compañía, perjudicándola. Los tipos de conflicto de interés se establecen de forma amplia y pueden manifestarse como:
 - a) Real: Situación en la que el Trabajador enfrenta un conflicto existente con sus funciones.
 - b) Potencial: El Trabajador se encuentra o podría encontrarse en una situación que podría dar lugar a un conflicto de interés.
 - c) Percibido: Situación que, aunque no implique un conflicto efectivo, puede interpretarse de esa manera desde una perspectiva externa o de terceros.
- **Delito o Delitos:** Para efectos del presente documento, se deberá comprender bajo esta definición a todos los delitos contemplados bajo el alcance de la Ley N.º 30424, sus modificatorias y su Reglamento. De manera resumida, se comprenden los siguientes: corrupción pública (cohecho, colusión, tráfico de influencias) y privada (soborno), lavado de activos, terrorismo, contabilidad paralela, delitos tributarios, delitos aduaneros y delitos contra el patrimonio cultural y paleontológico del Perú. Para mayor detalle respecto de los grupos de delitos antes mencionados, referirse al Anexo N.º 1.
- **Directorio:** Órgano colegiado de administración que ostenta la representación judicial y extrajudicial de la Compañía para el cumplimiento de su objeto social.
- **Funcionarios Públicos:** Se refiere a cualquier funcionario, servidor o trabajador de cualquier Entidad Gubernamental, incluyendo sin limitar: i) cualquier funcionario, trabajador, agente, director o representante de una Entidad Gubernamental, Organismo Público Internacional (i.e

Naciones Unidas, Banco Mundial, etc.) o de un partido político, ii) cualquier Familiar Cercano de cualquiera de las personas incluidas en el numeral i) anterior, iii) Los que están comprendidos en la carrera administrativa, iv) Los que desempeñan cargos políticos o de confianza, incluso si emanan de elección popular, v) 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, vi) Los administradores y depositarios de caudales embargados o depositados por autoridad competente, aunque pertenezcan a particulares, vii) Los miembros de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, Los Funcionarios Públicos internacionales y, viii) Los demás indicados por la Constitución Política del Perú y demás normas aplicables.

- **Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción (PTCC):** Conjunto de compromisos y responsabilidades que asume la Compañía en el desempeño de sus actividades, relacionados con su compromiso de lucha contra la corrupción. Estos compromisos se contienen dentro de la Política Anticorrupción de Orygen.
- **Responsables Internos:** Personas encargadas de velar por el correcto establecimiento, operación y reporte de información relevante asociada con el Modelo de Prevención de Riesgos Penales, desarrollado e implementado por la Compañía para una unidad organizativa.
- **Encargado de Prevención:** Persona responsable de la supervisión, funcionamiento y cumplimiento del Modelo de Prevención de Riesgos Penales y de ofrecer apoyo para la implementación, supervisión y revisión de los controles; así como de la actualización del mismo.
- **Sistema de Control Interno:** Conjunto de políticas y procedimientos que permiten identificar, valorar, procesar y registrar datos de contenido económico-financiero, o no económico-financiero, de una forma consistente, fiable y oportuna en el tiempo.
- **Trabajador o Trabajadores:** Se refiere a toda persona natural que: (i) presta servicios a un empleador bajo relación de subordinación, a cambio de una remuneración como contraprestación, sujeto a cualquier régimen laboral, cualquiera sea la modalidad del contrato de trabajo; o, (ii) desempeña actividades formativas bajo cualquier tipo de modalidades formativas reguladas en la legislación laboral vigente.

1. Introducción

Orygen Perú S.A.A. (en adelante, “Orygen” o “la Compañía”) es una empresa de derecho privado dedicada a la generación de energía eléctrica sostenible y confiable. Como parte de su compromiso con la integridad, ORYGEN promueve de manera activa una cultura de cumplimiento, orientada a asegurar que todas sus actividades se desarrollen en estricto respeto de la normativa aplicable, las buenas prácticas corporativas y los principios éticos que rigen su gestión.

El presente documento tiene por finalidad establecer el Modelo de Prevención de Riesgos Penales (en adelante, “el Modelo” o “MPRP”) de la Compañía, conforme a lo dispuesto por la Ley N.º 30424, sus modificatorias, y su Reglamento aprobado a través del Decreto Supremo N° 002-2019-JUS. El Modelo es de aplicación obligatoria en todos los niveles y ámbitos de la actividad empresarial de la Compañía y describe de manera estructurada los órganos, funciones y procedimientos necesarios para garantizar una cultura de cumplimiento en la prevención de delitos (en adelante, el “Manual”).

El MPRP tiene en consideración los controles del Sistema de Control Interno que existen y que son necesarios para la prevención de los delitos tipificados en la normativa aplicable (Ver Anexo I) que Orygen mitiga como parte de las buenas prácticas que viene aplicando desde años anteriores y que le permite a la Compañía fortalecer su Sistema de Control Interno.

2. Objetivo

El presente Manual tiene como objetivo establecer de manera estructurada los principios, lineamientos y procedimientos que rigen el funcionamiento del Modelo de la Compañía. Asimismo, el Manual tiene como finalidad garantizar que todos los trabajadores de la Compañía cuenten con una herramienta clara y accesible para conocer y aplicar los elementos que integran el Modelo, promoviendo una cultura de integridad y cumplimiento en las diversas áreas de la Compañía.

La finalidad del MPRP de la Compañía es dotarla de un sistema de control preventivo frente a la comisión de delitos dentro de la estructura de la empresa, dando cumplimiento a lo que dispone la legislación vigente, según la cual la adopción de un modelo prevención de delitos adecuado puede suponer una atenuante, así como, en su caso, una eximente, de la responsabilidad penal de las personas jurídicas respecto de aquellos hechos que constituyan los Delitos previstos en la Ley N.º 30424. De esta forma, la Compañía documenta a continuación las medidas de control para prevenir la comisión de dichos ilícitos.

3. Alcance

Este Manual es de cumplimiento obligatorio para todos los Trabajadores de la Compañía, incluyendo directivos, ejecutivos, operarios, así como para los Socios de Negocios y, en general, cualquier tercero que actúe en nombre o representación de la organización.

Aplica a todas las actividades y operaciones desarrolladas la Compañía, tanto a nivel nacional como internacional, sin distinción de área, jerarquía o ubicación geográfica.

El alcance de este Manual es general, aunque Orygen se reserva el derecho de adaptarla o complementarla para asegurar su cumplimiento con la normativa aplicable en otras jurisdicciones donde mantenga operaciones o vínculos comerciales relevantes.

Los criterios y lineamientos establecidos en el presente Manual son de aplicación obligatoria para todas las empresas en las que la Compañía mantenga participación mayoritaria, ejerza control o tenga responsabilidad directa sobre su gestión, sin perjuicio de respetar las estructuras corporativas y los órganos de administración propios de cada entidad. Estas podrán, a su vez, adoptar medidas complementarias de prevención que consideren más adecuadas a su realidad operativa o sectorial.

4. Legislación de referencia

La normativa que es aplicable a la Compañía en esta materia es la siguiente:

- **Ley N.º 30424** del 21 de abril de 2016 - “Ley que regula la Responsabilidad Administrativa de las Personas Jurídicas por el delito de Cohecho Activo Transnacional”, por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de cohecho a funcionarios públicos de un Estado extranjero o funcionarios de un organismo público internacional.
- **Decreto Legislativo N.º 1352** del 07 de enero de 2017, que modificó los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 11, 12, 13, 14, 16, 17 y 18 de la Ley N.º 30424 y amplió la responsabilidad administrativa de la persona jurídica a los delitos de cohecho activo genérico, cohecho activo específico, lavado de activos (artículos 1, 2, 3 y 4 del Decreto Legislativo 1106) y financiamiento del terrorismo (artículo 4-A de la Ley 25475).
- **Ley N.º 30835** del 02 de agosto de 2018- “Ley que modifica la denominación y los artículos 1, 9 y 10 de la Ley 30424. Esta ley modificó la denominación de la ley 30424 para denominarla “Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas” y amplió la responsabilidad administrativa de la persona jurídica a los delitos de colusión simple y agravada y tráfico de influencias.
- **Decreto Supremo N.º 002-2019-JUS** del 08 de enero de 2019 – Reglamento de la Ley N.º 30424, Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas. Este decreto

establece, precisa y desarrolla los componentes, estándares y requisitos mínimos de los modelos de prevención que las personas jurídicas pueden implementar en su organización, a fin de prevenir, identificar y mitigar los riesgos de comisión de delitos a través de sus estructuras, de conformidad con lo previsto en el artículo 17 de la Ley N.º 30424, Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas y sus modificatorias.

- **Ley N.º 31740** del 13 de mayo de 2023 (Ley que Regula la Responsabilidad Administrativa de las Personas jurídicas, para fortalecer la normativa Anticorrupción referida a las Personas Jurídicas y Promover el Buen Gobierno Corporativo), que modificó los artículos 1, 2, 3, 5, 7, 12, 17 y 18 de la Ley 30424 y amplió la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas a los delitos de contabilidad paralela, atentado contra monumentos arqueológicos, extracción ilegal de bienes culturales y del patrimonio prehispánico, omisión de comunicación de operaciones o transacciones sospechosas (artículo 5 de la Ley 1106 – ley lucha contra lavado de activos), negativo, retardo o falsedad en el suministro de información (artículo 6 de la Ley 1106 – ley lucha contra lavado de activos), delitos aduaneros (artículos del 1 al 8 y 10 de la Ley 28008), delitos tributarios (artículos 1, 2, 4, 5, 5A a 5D del Decreto Legislativo 813 – Ley penal tributaria), y delitos de terrorismo (artículo 2, 3, 4, 4A, 5, 6A y 8 del Decreto Ley 25475 – Ley para los delitos de terrorismo).

5. Principios generales del Modelo de Prevención de Riesgos Penales

El MPRP ha sido diseñado e implementado en la Compañía en concordancia con los siguientes principios:

- Cultura organizacional: El Modelo está orientado al fomento de una cultura de confianza, ética, integridad y de cumplimiento normativo en todos los niveles.
- Adaptabilidad, proporcionalidad y continuidad: La Compañía ha diseñado su Modelo sobre la base de los riesgos a los que se encuentra expuesta, considerando su naturaleza, necesidades, tamaño, estructura y operaciones. Cuando corresponda, la Compañía se adaptará a los cambios de su entorno, y es por eso que su funcionamiento - incluyendo la evaluación de riesgos que lo sustenta - se encuentra permanentemente sujeto a revisiones (por ejemplo, cuando sobrevengan determinadas circunstancias o riesgos que así lo requieran) que aseguren su eficacia.
- Consistencia normativa y autorregulación: El Modelo es consistente con las leyes y reglamentos aplicables a la Compañía. Atendiendo al principio de autorregulación, el Modelo fue diseñado considerando dicha normativa, así como su naturaleza, características, tamaño y complejidad en cuanto a sus operaciones.
- Accesibilidad y publicidad y comunicación preventiva: Todas las políticas, procedimientos y estándares, incluyendo el presente Manual, se encuentran a disposición de los Trabajadores, y en lo que resulte aplicable a los Socios de Negocios, a través de la página web. Asimismo, se ha programado y planificado la oportuna comunicación y capacitación del MPRP, a efectos de que todos los Trabajadores sean concientizados sobre los componentes del mismo.
- Simplicidad y razonabilidad: El Modelo y sus componentes han sido diseñados de forma que pueda ser fácilmente comprendido por todos los Trabajadores y sean razonables para prevenir, detectar y mitigar los riesgos de Delitos.
- Eficiencia: El Modelo es revisado periódicamente a efectos de verificar su rendimiento en términos de eficiencia. Como parte de la mejora continua, se emitirán recomendaciones que permitan al Sistema crecer y madurar de forma sostenible.
- Compromiso y liderazgo: El Órgano de Gobierno y la Alta Dirección, junto con el Encargado de Prevención, se encuentran comprometidos con la mejora del MPRP, motivo por el cual lideran las iniciativas que permiten asegurar su funcionamiento.

6. Valores de la Compañía

Las medidas preventivas necesarias para evitar la posible comisión de Delitos en el desempeño de las actividades de todos los Trabajadores están alineadas con los valores que la Compañía ha establecido:

- Excelencia: Sé tú mejor versión.
- Integridad: Haz lo correcto siempre.
- Trabajo en equipo: Construyamos juntos, logremos más.
- Sostenibilidad: Protege el presente, transforma el futuro.
- Responsabilidad: Hazte cargo, marca la diferencia.

7. Modelo de Prevención de Riesgos Penales establecido en la Ley N° 30424, modificatorias y Reglamento.

7.1. Componentes del MPRP de Orygen

El Modelo se compone de cinco elementos que, combinados, garantizan un adecuado sistema de control para la prevención de riesgos penales:

- **Ambiente de control:** Constituye la base de este Sistema de Control Interno, proporcionando disciplina y estructura. La integridad y el cumplimiento de valores éticos sólidos, especialmente por parte de la Alta Dirección de la Compañía, desarrollan, comprenden y fijan los estándares de conducta que deben seguir todos los Trabajadores y que están contenidos en el conjunto de documentos que forman parte del MPRP. El Modelo está estructurado de acuerdo con este entorno de control, contemplando los controles generales que operan a lo largo de toda la Compañía y que resultan apropiados para mitigar los escenarios de riesgo penal.
- **Actividades de control:** El objetivo de las actividades de control es evitar que se materialicen los riesgos identificados en las distintas áreas de la Compañía. Para ello, la Compañía cuenta con diversos controles a fin de mitigar los riesgos derivados de la actividad comercial de Orygen. Dentro de estos controles se encuentran los relacionados al análisis de contrapartes, conflicto de intereses, actuación con funcionarios públicos, gestión de donaciones, obsequios y hospitalidades, gestión de denuncias, entre otros, los cuales han de ser ejecutados, supervisados y documentados correctamente por los responsables de las áreas dentro de sus procesos operativos.

Estas actividades de control están definidas en los documentos normativos y los diversos procedimientos y políticas de la Compañía; a su vez, existe una matriz de riesgos y controles del Modelo de Prevención de Riesgos Penales, que describe de forma clara los escenarios de riesgo, las áreas expuestas y los controles para mitigar dichos riesgos.

La matriz de riesgos permite identificar el proceso y delito asociado a cada escenario de riesgo, la existencia de procedimientos que regulan la actividad de control, la periodicidad con la que se deben efectuar las actividades de control y el Responsable Interno designado para el cumplimiento de los controles según el proceso.

En estas actividades los Trabajadores asumen un rol de control de primer nivel, considerando que ejecutan diariamente las actividades, procesos y situaciones que pueden exponer a la Compañía en un riesgo de Delito; por tanto, en la ejecución de sus funciones, los Trabajadores deben contar con conocimiento del Modelo y de aquellos controles que, en razón de su función, deberán aplicar a fin de mitigar los riesgos a los que se encuentran expuestos. Para ello, la matriz de riesgos funciona como un lineamiento donde se explica cada riesgo y control que el Trabajador debe aplicar.

Tanto los Trabajadores como sus superiores jerárquicos son responsables de la correcta ejecución de los controles contenidos en la matriz de riesgos y controles del MPRP.

Adicionalmente, como un control de segundo nivel, se cuenta con el Encargado de Prevención del Modelo de Prevención de Riesgos Penales, quien debe asegurar y certificar que los controles realizados por los Trabajadores se realizan de forma adecuada, oportuna, trazable y cumplen con los objetivos del Modelo como sistema de control para la prevención y mitigación de riesgos penales.

- **Actividades de supervisión y monitoreo:** Buscan garantizar el adecuado cumplimiento de las actividades de control del Modelo. Este monitoreo se realiza bajo un esquema de control de tercer nivel a cargo de la Gerencia Legal, Asuntos Corporativos y Cumplimiento, quien es la responsable de realizar actividades de testeo, actualización y seguimiento de los componentes y controles del Modelo; así como de identificar situaciones no éticas o que se puedan materializar en un riesgo de delito para la Compañía.

Adicionalmente, el Encargado de Prevención, tanto para la Compañía como para sus filiales y vinculadas (aquella que participa directa o indirectamente en el capital, control o gestión de otra persona jurídica), realiza una función de supervisión, de análisis y resolución de las incidencias identificadas y realiza el correspondiente reporting al Directorio, al Comité de Cumplimiento Antisoborno y a los gerentes; además, facilita el apoyo y asesoramiento necesario a las áreas de la empresa en la implementación del Modelo.

- **Información, Comunicación y Capacitación:** Son mecanismos de control interno que garantizan que la información relacionada con el Modelo es apropiada, vigente, oportuna, exacta y accesible, y que, además, es comprendida, incorporada e implementada correctamente por los receptores.

Para garantizar la correcta implementación y ejecución del Modelo, es necesario que la información relativa al mismo fluya de manera adecuada a través de la Compañía, con actividades de toma de conciencia y formación, tales como:

- Divulgación y entrenamiento a través de programas de formación y comunicación periódicos que involucren a todos los Trabajadores; coordinados por los responsables de los procesos y en acompañamiento de las gerencias de Legal, Asuntos Corporativos y Cumplimiento y Personas y Cultura, de la Compañía.
- Realización de capacitaciones presenciales y/o virtuales a fin de reforzar el conocimiento de los trabajadores sobre una correcta cultura de cumplimiento, así como también donde se refuerce los elementos y controles que la Compañía posee.
- Reporte de cualquier incidencia, operación riesgosa o sensible, sospecha o violación al Código Ético y/o a la normativa ética de la Compañía, y sospecha o materialización de algún hecho constitutivo de delito, al Encargado de Prevención por parte de los trabajadores y colaboradores;
- Divulgación de los resultados de identificación y análisis de riesgos de comisión de delitos con una periodicidad que permita también identificar e implementar las acciones de control que deben ser desarrolladas para evitar la materialización de los mismos;
- Preparación y reporte de flujos de información por parte de las áreas que permiten monitorear las magnitudes y ejecución de controles del modelo en los procesos de la empresa;
- Reporte de los resultados de la verificación de la ejecución de controles del modelo bajo responsabilidad de cada proceso de la Compañía.

- **Sistema disciplinario:** Régimen previsto en la Compañía con el objeto de sancionar todo caso de inobservancia de las normas y principios de actuación fijados, conforme al Reglamento Interno del Trabajo y en estricto respeto de la legislación laboral aplicable. La imposición de cualquier tipo de sanción por la inobservancia del Modelo se hará conforme a los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

La Compañía ha nombrado a un Encargado de Prevención que incluye entre sus funciones la de velar por la adopción de las medidas disciplinarias. El Encargado de Prevención informará de forma periódica al Directorio de la Compañía y al Comité de Cumplimiento Antisoborno, y a quien éste designe, de toda infracción de la que tenga constancia. La gerencia de Personas y Cultura será la responsable de monitorear y garantizar la aplicación, en caso necesario, del sistema disciplinario.

A estos efectos, serán de aplicación los regímenes disciplinarios generales existentes, cuya aplicación es facultad exclusiva de la dirección de la Compañía, sin perjuicio de las facultades que las autoridades sectoriales y los tribunales de justicia tienen legalmente atribuidas en esta materia.

7.2. Políticas y lineamientos del Modelo

La Compañía, teniendo en cuenta el alcance del Modelo y el objetivo de reforzar continuamente las acciones de control y supervisión ha desarrollado una serie de políticas que contienen lineamientos de suma importancia para la prevención de riesgos de la comisión de Delitos.

A continuación, se detallan las principales políticas y lineamientos existentes para mitigar los riesgos a los que se encuentra expuesta la Compañía en el ejercicio de su actividad comercial.

7.2.1. Política Anticorrupción (Plan de Tolerancia Cero contra la Corrupción)

La Política Anticorrupción de Orygen tiene por objetivo establecer los principios y lineamientos que deben observar todos los Trabajadores, directivos y Socios de Negocios con el fin de prevenir, detectar y sancionar cualquier acto de corrupción pública o privada, directa o indirecta.

Orygen mantiene una política de tolerancia cero frente a la comisión de ilícitos en cualquiera de sus formas o modalidades, estableciendo como prohibición expresa la entrega, ofrecimiento, promesa, autorización o aceptación de cualquier tipo de soborno; así como efectuar donaciones a partidos políticos o participar en actividades de propaganda electoral; así como ofrecer o recibir regalos y favores que excedan las prácticas comerciales legítimas o que puedan comprometer la independencia de juicio.

La Compañía promueve la adopción de esta política y de su Código Ético en todas las entidades en las que tenga participación significativa o control. Antes de concretar asociaciones o adquisiciones, se evaluará si la empresa vinculada cumple con los estándares anticorrupción requeridos. Cuando corresponda, se propondrá formalmente la adopción de esta Política o un documento equivalente. Asimismo, se exige que toda persona natural o jurídica que actúe en nombre de Orygen firme un compromiso expreso de cumplimiento de esta política y del Código Ético.

7.2.2. Política de Atención y Trato con Funcionarios Públicos

Esta política tiene por finalidad establecer un marco claro que regule la interacción de los Trabajadores, ejecutivos y socios de negocios de Orygen con Funcionarios Públicos. Su objetivo es prevenir riesgos legales, económicos o reputacionales derivados de posibles prácticas indebidas, y asegurar el cumplimiento del MPRP de la Compañía. Es de observancia obligatoria para todos los Trabajadores de la Compañía, incluyendo directivos, ejecutivos y operarios, así como para las empresas vinculadas en las que Orygen tenga participación mayoritaria o control. También es aplicable a Socios de Negocios que interactúen con Funcionarios Públicos en representación de la Compañía.

La política establece los siguientes principios de actuación para toda interacción con Funcionarios Públicos:

- La relación debe desarrollarse con integridad, transparencia y conforme a la normativa vigente.
- Cualquier Trabajador que mantenga contacto con Funcionarios Públicos deberá contar con autorización o designación previa y dejar constancia de dicha gestión.
- Se implementa la obligación de registrar toda interacción en una plataforma tecnológica habilitada por la Compañía.
- Se garantiza la separación de funciones en procesos que impliquen compromisos económicos con la Administración Pública.
- Toda relación económica o contractual con el sector público debe ser transparente y trazable.
- Se prohíbe ofrecer, prometer o entregar regalos, favores o cualquier beneficio indebido a funcionarios públicos o sus familiares directos.
- Está prohibido que cualquier Socio de Negocio (agente, intermediario, contratistas, proveedores, entre otros) interactúe con Funcionario Público en nombre de la Compañía sin participación presencial de al menos un Trabajador, salvo autorización previa y por escrito del Gerente del Área que requiere la interacción y el Encargado de Prevención.

Asimismo, se establecen controles reforzados para situaciones consideradas de mayor sensibilidad, como participación en concursos públicos, tramitación de licencias, obtención de subvenciones, o cualquier gestión ante funcionarios con capacidad autónoma de decisión. Para estas situaciones los trabajadores deben mantener un soporte documental completo de toda gestión realizada, registrando reuniones, motivos, participantes y documentos relacionados.

Para mayor detalle sobre los lineamientos y demás consideraciones respecto a la interacción con Funcionarios Públicos, por favor de referirse a la Política de Atención y Trato con Funcionarios Públicos vigente.

7.2.3. Política de Conflictos de Interés

La Política de Conflictos de Interés de Orygen tiene por finalidad establecer principios y lineamientos para identificar, reportar, gestionar y resolver situaciones de conflicto de interés que puedan presentarse en el desarrollo de actividades dentro de la Compañía. Su objetivo es asegurar que las decisiones laborales y comerciales se adopten con objetividad e independencia, protegiendo la integridad de la Compañía y fortaleciendo la cultura de transparencia. Es de cumplimiento obligatorio para todos los Trabajadores de Orygen, incluidos miembros del Directorio, personal directivo y cualquier persona que mantenga relación laboral o comercial con la Compañía. También es aplicable a las empresas vinculadas donde Orygen ejerza control o participación mayoritaria.

La Compañía considera conflicto de interés cualquier situación que afecte o pueda afectar la imparcialidad de un Trabajador, comprometiendo la integridad de las decisiones adoptadas. Es decir, el conflicto surge cuando los intereses del Trabajador (intereses personales, familiares o amicales)

prevalecen (o puede parecer que prevalecen) frente a los intereses de la Compañía, perjudicándola. Se reconocen tres tipos:

- **Real:** el conflicto existe de manera efectiva.
- **Potencial:** el conflicto podría generarse.
- **Percibido:** desde una perspectiva externa podría interpretarse que existe un conflicto, aunque no sea efectivo.

Todos los Trabajadores tienen el deber de declarar de forma oportuna, completa y veraz cualquier situación que pueda representar un conflicto, conforme a los principios de integridad, oportunidad y correspondencia.

Entre las causales de conflicto que deben ser declaradas se encuentran:

- Vínculos de parentesco o afectivos entre Trabajadores con relación de subordinación.
- Intereses económicos con proveedores, contratistas, Socios de Negocios o clientes estratégicos.
- Participación en procesos de compra o selección de personal con vínculos previos o actuales con oferentes o postulantes.
- Relaciones con Funcionarios Públicos que interactúan con la Compañía o haber ejercido funciones públicas en los últimos dos años.
- Vínculos laborales paralelos con empresas del mismo sector o actividades que comprometan la dedicación y objetividad laboral.
- Uso indebido de información confidencial o privilegiada para beneficio propio o de terceros.

Cualquier persona puede reportar una situación de conflicto de interés no declarada o el incumplimiento de la política a través de los canales institucionales de denuncia de la Compañía. Para mayor detalle sobre los canales institucionales puestos a disposición por Orygen y demás lineamientos, se deberá consultar la Política de Conflictos de Interés.

7.2.4. Política de Obsequios y Hospitalidades

La Política de Obsequios y Hospitalidad tiene como finalidad regular la entrega y recepción de regalos, atenciones, invitaciones u otras formas de cortesía entre los Trabajadores de Orygen y terceros, incluidos Funcionarios Públicos y privados. Busca prevenir situaciones que puedan interpretarse como intentos de influir indebidamente en decisiones de negocio, generando conflictos de interés o comprometiendo la objetividad e integridad de las partes involucradas.

Es de cumplimiento obligatorio para todos los Trabajadores de Orygen, incluidos directivos y ejecutivos, así como para Socios de Negocios y cualquier tercero que actúe en representación de la Compañía, tanto a nivel nacional como internacional. También se extiende a las empresas vinculadas bajo control o participación mayoritaria de Orygen.

En esta se establece que solo podrán aceptarse u ofrecerse obsequios y hospitalidades cuando se enmarquen en contextos de cortesía o prácticas comerciales legítimas, siempre que no:

- Comprometan, o aparenten comprometer, la objetividad e independencia de las partes involucradas.
- Sean percibidos como un intento de influir indebidamente en decisiones profesionales o comerciales.
- Generen una obligación de reciprocidad o un conflicto de interés, real o potencial.

Para mayor información sobre los criterios y valores fijados para la recepción y entrega de obsequios y hospitalidades, así como también otras particularidades a considerar, favor de referirse a la Política de Obsequios y Hospitalidades vigente.

7.2.5. Política de Gestión de Donaciones

La Política de Gestión de Donaciones tiene por finalidad establecer los lineamientos que rigen la solicitud, evaluación, aprobación, ejecución y registro de las donaciones otorgadas por la Compañía, asegurando transparencia, trazabilidad, imparcialidad y cumplimiento de la legislación aplicable, evitando que se utilicen como medio para influenciar indebidamente decisiones, obtener ventajas indebidas o encubrir prácticas irregulares.

Queda terminantemente prohibido realizar donaciones a partidos políticos, a empleados o exempleados de la Compañía, así como efectuar donaciones en efectivo bajo cualquier modalidad. Asimismo, ninguna donación deberá comprometer la independencia, objetividad o integridad de las personas involucradas en su aprobación o ejecución, ni generar situaciones que puedan constituir un conflicto de interés.

Para mayor información sobre los pasos a seguir para la gestión de donaciones, así como consideraciones adicionales para su aprobación, favor referirse a la Política de Gestión de Donaciones vigente.

7.2.6. Política sobre Personas Expuestas Políticamente y sus vinculados

La finalidad de esta política es establecer lineamientos para identificar y gestionar de forma adecuada las relaciones contractuales o comerciales con Personas Expuestas Políticamente (PEP) y Personas Vinculadas (PEPCO), a fin de prevenir riesgos reputacionales, legales o éticos para la Compañía y asegurar un marco de actuación transparente y diligente.

Para mayor detalle sobre la gestión de operaciones con PEPs o PEPCOs, así como consideraciones adicionales, favor de referirse a la Política sobre Personas Expuestas Políticamente y sus vinculados.

7.2.7. Política de Análisis de Contrapartes

Su finalidad es establecer los lineamientos para la ejecución del Análisis de Contrapartes (AC), como mecanismo preventivo orientado a detectar e identificar posibles riesgos en relaciones contractuales o económicas con socios de negocios, asegurando integridad, transparencia y cumplimiento del Modelo de Prevención de Riesgos Penales.

El AC es una herramienta preventiva dentro del Sistema de Control Interno y gestión de riesgos de la Compañía, orientado a mitigar riesgos de crédito y contraparte, reputacional, corrupción, incumplimiento de leyes antimonopolio u otras normas, y cumplimiento normativo en general. Se concibe como un mecanismo estratégico que refuerza la debida diligencia y promueve el comportamiento ético.

Para mayor información sobre los pasos a seguir y consideraciones adicionales, de cara al análisis de potenciales contrapartes de la Compañía, favor de referirse a la Política de Análisis de Contrapartes vigente.

7.2.8. Política de Gestión de Denuncias

A través de la Política de Gestión de Denuncias se establece el proceso mediante el cual la Compañía gestiona la recepción, evaluación, análisis detallado y retroalimentación de las denuncias presentadas por los denunciantes, incluidas aquellas de forma anónima. Se garantiza la protección de los derechos de los denunciantes y de las personas implicadas, promoviendo un entorno de confianza y libre de represalias.

La gestión de denuncias se desarrolla bajo los principios de confidencialidad, integridad, diligencia, protección de las partes involucradas y cumplimiento normativo.

Las denuncias pueden presentarse a través de los siguientes medios:

- **Canal web:** por escrito, a través del sistema de denuncia en línea disponible en el siguiente enlace: Canal Ético. También puedes acceder al canal copiando y pegando el siguiente URL: <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/es/gui/95607/index.html>.
- **Teléfono gratuito:** 0800-74607
- **Reunión directa:** a solicitud del denunciante, coordinada previamente mediante los canales señalados.

Para mayor información sobre la gestión de denuncias dentro de la Compañía, favor de referirse a la Política de Gestión de Denuncias vigente.

7.3. Gestión de Riesgos

La gestión de riesgos constituye un eje fundamental en el MPRP de Orygen, ya que permite identificar, prevenir y mitigar las consecuencias de la materialización de riesgos vinculados a los Delitos contenidos en la Ley N.º 30424. Este enfoque sistemático y proactivo contribuye a la toma de decisiones informada, al fortalecimiento de la integridad corporativa y a la protección del valor reputacional y económico de la Compañía.

Uno de los componentes esenciales del MPRP es precisamente la gestión de los riesgos asociados a la posible comisión de delitos. Esta gestión se basa en una metodología estructurada que contempla diversas fases. Como primer paso, el Encargado de Prevención, en conjunto con los gestores de las distintas áreas de la Compañía, identifican los riesgos penales relevantes según las actividades desarrolladas por cada área. Este proceso considera tanto las características propias de las actividades como los escenarios de riesgo potencial, previamente informando a las áreas involucradas sobre la normativa aplicable y sobre las acciones necesarias para implementar eficazmente el Modelo.

Una vez identificados los riesgos, se analizan los procesos que presentan mayor exposición a la comisión de delitos tipificados en la normativa vigente, y se describen los escenarios de riesgo correspondientes. Estos riesgos son evaluados con base en dos criterios: su impacto, es decir, el daño que podrían causar en caso de materializarse, y su probabilidad, entendida como la frecuencia con que podrían ocurrir. Esta evaluación es realizada por el Encargado de Prevención en coordinación con los responsables de los procesos (*process-owners*), quienes tienen la autoridad para definir e implementar estrategias de control adecuadas.

Orygen reconoce que los riesgos no son estáticos. En consecuencia, la matriz de riesgos será objeto de revisión y actualización cuando surjan nuevos escenarios o cambios relevantes en el entorno interno o externo. Asimismo, el Encargado de Prevención propone y coordina la implementación de los controles necesarios para mitigar de forma razonable los riesgos identificados, en colaboración con los responsables de cada área.

Para mayor detalle respecto de la metodología empleada para la identificación, evaluación y mitigación de riesgos, por favor referirse a la Metodología de Gestión de Riesgos.

8. Debida diligencia

La debida diligencia constituye un mecanismo clave dentro del MPRP de Orygen, orientado a prevenir la exposición de la Compañía a riesgos legales, éticos y reputacionales derivados de sus relaciones comerciales y contractuales. A través de procesos estructurados de verificación, análisis y evaluación,

la debida diligencia permite conocer adecuadamente a Socios de Negocios relevantes —como clientes, proveedores e intermediarios—, y tomar decisiones informadas sobre su vinculación, permanencia o eventual desvinculación.

Este proceso busca identificar señales de alerta o factores de riesgo relacionados con la comisión de Delitos, incumplimientos normativos o conductas contrarias a los valores y principios de la Compañía. Asimismo, contribuye a fortalecer la trazabilidad, la transparencia y la responsabilidad en la gestión de relaciones externas, y refuerza la capacidad preventiva del Modelo.

En el marco del Modelo de Prevención de Riesgos Penales (MPRP), la debida diligencia es especialmente relevante para detectar riesgos asociados a Delitos, considerando tanto factores internos como el contexto legal y operativo de los terceros evaluados. Este proceso se articula con otras herramientas de control, como las cláusulas contractuales de cumplimiento y los mecanismos de monitoreo continuo.

Orygen ha definido criterios, responsabilidades y procedimientos específicos para la aplicación de la debida diligencia, los cuales se encuentran desarrollados en otros documentos que forman parte del MPRP, tales como la Política de Análisis de Contraparte y la Política sobre Personas Expuestas Políticamente y sus vinculados, entre otros. Para mayor detalle sobre esta importante herramienta de verificación y como se aterriza para cada tipo de Socios de Negocios o parte interesada (Trabajadores, proveedores, clientes), favor de referirse a los documentos específicos.

9. Control de Información Documentada

El control de la información documentada es fundamental para asegurar la coherencia, trazabilidad y eficacia del MPRP. Una adecuada gestión de los documentos permite que las políticas, procedimientos y registros relevantes estén disponibles, actualizados y protegidos, lo que facilita la correcta toma de decisiones, el cumplimiento normativo y la rendición de cuentas. Asimismo, garantiza que todos los actores involucrados en el Modelo accedan a información confiable y vigente, reduciendo riesgos derivados de errores, omisiones o uso de documentación obsoleta.

Para mayor detalle sobre los procesos específicos de gestión documental, se deberá consultar la Política de Gestión de Documentos Organizativos, que forma parte integral del Sistema de Control Interno de la organización.

10.Revisión, evaluación, mejora continua y difusión del Modelo

El Modelo de Prevención de Riesgos Penales de Orygen estará sujeto a un proceso de revisión, evaluación y mejora continua, con el objetivo de asegurar su adecuación, actualización y eficacia permanente frente a los riesgos penales a los que se encuentra expuesta la Compañía.

De igual forma, la Compañía garantizará la difusión constante del Modelo a todos sus colaboradores y Socios de Negocio, mediante programas de capacitación, comunicaciones internas y herramientas de fácil acceso. Con ello se busca promover una cultura organizacional de integridad y cumplimiento, asegurando que todos los Trabajadores de Orygen conozca sus responsabilidades y actúe en coherencia con los estándares éticos y legales establecidos.

10.1. Supervisión y evaluación interna

La supervisión del Modelo se desarrollará de forma continua mediante la evaluación periódica del diseño y de la efectividad de las actividades de control existentes. La periodicidad y alcance de las revisiones dependerán de la importancia del riesgo asociado y de la eficacia demostrada por los controles.

El Modelo será sometido, como mínimo, a revisiones anuales, que incluirán:

- La revisión del diseño de los controles, verificando que sean adecuados y actualizados en función de la realidad de la Compañía y los riesgos identificados.

- La revisión de la operatividad de los controles, supervisando su efectiva aplicación por parte del personal responsable y la existencia de evidencias que respalden su ejecución.

En ambas revisiones, el Encargado de Prevención evaluará si los controles mitigan razonablemente el riesgo asociado. Si se identifican controles que no cumplen con esta condición, se definirán nuevas actividades de control o se establecerán planes de acción, coordinados con el área responsable, asegurando su adecuada implementación y seguimiento.

10.2. Mejora continua y actualización del Modelo

Como resultado de las revisiones o de las investigaciones de incumplimientos, se identificarán y aplicarán las mejoras necesarias en el diseño o implementación de las actividades de control. El Encargado de Prevención evaluará los riesgos y actividades de control no efectivas, determinando la necesidad de establecer nuevas actividades de control, mejorar las existentes o identificar nuevos escenarios de riesgo. Es posible que luego de la revisión, un control o parte de un control establecido con anterioridad ya no sea necesario debiendo actualizar el proceso esta vez sin considerar el control

El Encargado de Prevención será responsable de asesorar a las áreas involucradas en la definición e implementación de las medidas correctivas que se adopten, liderando y coordinando la actualización del Modelo en caso de modificaciones normativas, nuevos requerimientos aplicables o mejoras identificadas. Para ello, contará con la colaboración de la Gerencia Legal, Asuntos Corporativos y Cumplimiento, así como de las demás Gerencias que resulten necesarias.

Los cambios realizados al Modelo serán propuestos por el Encargado de Prevención al Directorio para su aprobación. Una vez aprobados, serán comunicados de manera inmediata a todas las sociedades filiales y vinculadas que hayan adoptado el MPRP.

10.3. Responsabilidades específicas

- El Encargado de Prevención será el responsable de liderar el proceso de revisión, evaluación, actualización y mejora continua del Modelo, así como de coordinar con las áreas involucradas y presentar los cambios propuestos al Directorio.
- Los Responsables Internos del Modelo en cada área, designados por su experiencia y conocimiento de los procesos, deberán realizar un seguimiento efectivo y continuo de los riesgos identificados.
- Los Trabajadores tendrán el deber de reportar a los responsables internos del Modelo cualquier riesgo, brecha o mejora detectada durante la ejecución de sus actividades.
- El equipo de Auditoría Interna informará al Encargado de Prevención sobre cualquier aspecto relacionado con el Modelo identificado durante sus trabajos de auditoría, promoviendo la mejora continua.

10.4. Actividades de respuesta ante deficiencias identificadas

Se realizarán actividades de respuesta específicas para analizar los casos que se hayan identificado en relación con los delitos tipificados en la normativa que es aplicable, así como para proponer aclaraciones y medidas disciplinarias a quienes incumplan el Modelo.

Las actividades de respuesta específicas del Modelo son las siguientes:

- **Implementación de planes de acción por el área responsable de la deficiencia.**

Los responsables internos del Modelo de Prevención de Riesgos Penales liderarán las acciones requeridas al interior de sus áreas para asegurar el cumplimiento de las actividades de control, de las responsabilidades de los Trabajadores y para mitigar los riesgos de comisión de delitos.

- **Investigación de los casos identificados de posibles deficiencias del modelo.**

El Encargado de Prevención debe liderar y coordinar con las áreas de la Compañía que resulten aplicables, las investigaciones que, en su caso, puedan derivar de posibles deficiencias o incumplimientos del Modelo. Contará con el asesoramiento y la colaboración de la Gerencia de Legal, Asuntos Corporativos y Cumplimiento. Si como consecuencia de las deficiencias o incumplimientos identificados, se inician actuaciones de carácter penal o judicial, se paralizará cualquier actuación en curso que pudiera entrar en conflicto con dicha circunstancia.

- **Coordinación de las sanciones disciplinarias.**

Una vez finalizada cualquier investigación, el directorio o quien éste designe, deberá velar por la correcta aplicación de las medidas disciplinarias establecidas en el Modelo y recogidas en el Reglamento Interno de Trabajo.

Estas medidas se podrán aplicar en los casos de incumplimiento de las políticas, normas y procedimientos asociados al Modelo o ante la identificación de casos de delito potencial, tomando en consideración los siguientes elementos:

- Proporcionalidad a la falta cometida.
- Consistencia con las políticas, normas y procedimientos disciplinarios de la organización.
- Aplicabilidad a todas las personas o áreas involucradas.

La Gerencia de Personas y Cultura será la responsable de monitorear y garantizar la aplicación, en caso necesario, de dichas sanciones.

- **Registro y seguimiento de casos identificados.**

El Encargado de Prevención deberá mantener un registro actualizado de las denuncias, de la situación de estas (en curso o cerradas) y de las medidas disciplinarias que se hayan aplicado en los casos de incumplimiento del Modelo o de la normativa aplicable a la Compañía.

Asimismo, deberá efectuar periódicamente un seguimiento de las denuncias registradas mediante las siguientes actividades:

- Validar la integridad del registro de las denuncias.
- Analizar el estado de las denuncias (iniciada, en proceso, o cerrada).
- Analizar los escenarios recurrentes, es decir, la reiteración de un mismo tipo de denuncia, persona y/o área involucrada, tipo de denunciante, etc.
- Analizar la antigüedad de las denuncias, con el fin de gestionar su rápida resolución.

10.5. Difusión, información y capacitación

La Compañía ha diseñado un Programa de Difusión y Capacitación para garantizar la toma de conciencia y difusión del MPRP. Entre otros, este programa tiene como objetivo general el fomentar una cultura de integridad corporativa y, en particular el asegurar el entendimiento de las políticas, procedimientos códigos y controles relacionados con los riesgos que serán gestionados a través del Modelo. Además de las capacitaciones generales, dirigidas a todos los Trabajadores de la Compañía, Orygen, también imparte capacitaciones para determinadas áreas y/o funcionarios de la Compañía

tomando en consideración, entre otros aspectos, su exposición a los Delitos y su rol en la adecuada operación del MPRP.

Todos los Trabajadores de la Compañía se encuentran obligados de participar de los entrenamientos brindados por Orygen respecto al MPRP. Cuando se estime apropiado, se podrá evaluar a los Trabajadores respecto al contenido de las capacitaciones para asegurar su entendimiento, pudiéndose además diseñar indicadores para medir la eficacia del plan de capacitación.

La capacitación general se realizará, como mínimo, una vez al año y tendrá el siguiente contenido mínimo:

- El MPRP de Orygen, incluyendo los procedimientos implementados y el deber de los Trabajadores de cumplir con su adecuado funcionamiento.
- Riesgos de incurrir en los Delitos que el Modelo busca mitigar y sus consecuencias para la Compañía y para el Trabajador que incurre en ellos.
- Circunstancias en las que puede presentarse alguna situación que implique un riesgo de comisión de algún Delito, relacionadas con las funciones y actividades que el Trabajador desempeña en la Compañía.
- Formas de reconocimiento y enfrentamiento de las situaciones de riesgo.
- Identificación de los canales de comunicación y/o de los procedimientos de denuncia, así como la mención del esquema de incentivos implementado.
- Formas de colaboración para la prevención de riesgos y para la mejora del MPRP.
- Consecuencias legales del incumplimiento del MPRP; e
- Información sobre los recursos de capacitación o información disponibles.

El Encargado de Prevención es el responsable de gestionar y hacer seguimiento al Programa de Difusión y Capacitación. Para la coordinación y la ejecución del programa, la Gerencia de Personas y Cultura prestará el soporte necesario para llevar a cabo todas las actividades planificadas, por ejemplo, asignando la fecha y hora del entrenamiento, difusión de correos de convocatoria, registro de asistencia, medición de participación y otros indicadores (KPI), entre otros.

La difusión del MPRP y sus componentes también será planificada y gestionada por el Encargado de Prevención a través del Programa de Difusión y Capacitación en coordinación con el área de Personas y Cultura, quien será la responsable de hacer la difusión de los comunicados relacionados al MPRP a través de los medios señalados en el programa. Los comunicados son diseñados por la Gerencia Legal, Asuntos Corporativos y Cumplimiento, aprobados por el Encargado de Prevención y remitidos al área de Personas y Cultura para su difusión.

La planificación de la difusión y capacitación del MPRP se realizará anualmente.

11. Flujos de Información - Reporting

11.1. Reporting al Encargado de Prevención

Toda la información relativa a la implementación del Modelo en las áreas de riesgo debe ser reportada al Encargado de Prevención. En este sentido, todos los trabajadores tienen la obligación de informar al Encargado de Prevención de cualquier sospecha de violación o infracción a las políticas internas contenidas en el Modelo, así como de cualquier comportamiento no ético, sospecha o materialización de hechos constitutivos de delito que pudieran dar lugar a riesgos de imputación penal de la Compañía o que conlleven responsabilidad penal de la persona jurídica.

11.2. Reporting al Directorio

El Encargado de Prevención facilitará con periodicidad semestral al Directorio la información sobre el plan de revisión del Modelo, así como sobre la actividad de implementación, revisión y supervisión del

Modelo, y todo lo concerniente al debido cumplimiento de la Ley N° 30424, sus modificaciones y su Reglamento.

11.3. Reporting al Comité de Auditoría y Riesgos

El Encargado de Prevención comunicará de forma al menos semestral al Comité, los temas relevantes relacionados con el funcionamiento del canal ético y del Sistema de Control Interno de la Compañía.

12. Sistema Disciplinario

Un factor esencial para la efectividad preventiva del Modelo en relación con la comisión de infracciones o delitos es la existencia de un apropiado sistema disciplinario que regule las violaciones de las normas de conducta aprobadas. Esto es, que frente a un incumplimiento al presente Modelo y a sus políticas haya consecuencias contra quien cometió dicho incumplimiento.

Las infracciones contra el Modelo se encuentran recogidas en el Reglamento Interno de Trabajo, así como también las sanciones previstas por cada infracción, las cuales son impuestas en concordancia con los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

La aplicación de este sistema disciplinario se encuentra al margen del resultado del proceso judicial, si éste se produjese, ya que las normas de conducta adoptadas por la Compañía son totalmente autónomas e independientes de cualquier acto legal que pueda dar lugar a una infracción.

La Compañía cuenta con sus propios regímenes disciplinarios, en la normativa legal y en la convencional, que se han de aplicar según corresponda.

La gerencia de Personas y Cultura será la responsable de monitorear y garantizar la aplicación, en caso sea necesario, del sistema disciplinario.

13. Reportes y Denuncias

Como parte del proceso de gestión de denuncias y en cumplimiento del Modelo de Prevención de Riesgos Penales de Orygen, la Compañía implementa un procedimiento estructurado de investigación interna, orientado a garantizar la adecuada recepción, análisis, verificación y resolución de las denuncias que se presenten a través de los canales habilitados.

Para mayor detalle sobre el proceso de reportes y denuncias, se deberá consultar la Política de Gestión de Denuncias, que forma parte integral del Sistema de Control Interno de la organización.

14. Cláusulas contractuales

De acuerdo con la normativa aplicada y como base para la ejecución del Modelo de Prevención de Riesgos Penales, todos los contratos con terceros deben contener cláusulas, obligaciones y prohibiciones vinculadas con la normativa ética y de prevención de delitos aplicable. Estas cláusulas deben ser claras y de total conocimiento y entendimiento por parte del tercero desde el inicio de la relación contractual y durante la ejecución de los servicios o contrato.

Para la Compañía, estas cláusulas están contenidas tanto en las Condiciones Generales de Contratación – CGC - como en las declaraciones o cláusulas específicas relativas a la Ley N.° 30424 vigente, sus modificaciones y su Reglamento, las que hacen parte de todos los contratos de adquisición de bienes y servicios realizados con terceros, y son parte fundamental del documento contractual que da fe del bien o servicio que prestará a la Compañía, el cual debe ceñirse a lo allí señalado y por ningún motivo cometer una acción que pueda considerarse como riesgo de delito o delito para beneficio o no de la Compañía.

Para demás terceros que establezcan una relación comercial, contractual, de asociación, o de cualquier otro tipo con la Compañía, las cláusulas estarán incorporadas en los documentos contractuales o Anexos.

15. Responsabilidades en relación con el Modelo

Para operar de manera efectiva y asegurar su correcta ejecución, revisión, supervisión y actualización, el Modelo requiere funciones y responsables que le den un adecuado soporte.

El gráfico adjunto refleja el esquema que se ha definido en relación con estas necesidades y las responsabilidades que se derivan del cumplimiento del Modelo.



Ilustración 1 - Esquema de funcionamiento del Modelo de Prevención de Riesgos Penales

A continuación, se definen las responsabilidades que tiene cada uno de estos órganos en las distintas etapas del proceso (diseño, operatividad, supervisión y reporting):

15.1. Directorio

En lo que se refiere a los temas contemplados en el Modelo, corresponde al Directorio:

1. La supervisión de las responsabilidades asignadas al Encargado de Prevención, en particular todo lo relacionado con:
 - a) El plan de trabajo en materia de supervisión del Modelo.
 - b) El resultado de las actividades de cumplimiento.
 - c) El mantenimiento del Modelo y la adecuada cobertura de los riesgos penales.
 - d) La suficiencia de los recursos (humanos, técnicos, económicos, etc.) asignados para el cumplimiento del Modelo.
 - e) El incumplimiento de los controles del Modelo.
2. Tomar conocimiento de la adecuación e implementación de las mejoras que sean necesarias al modelo de prevención, acciones que deben reflejarse documentalmente como mínimo una vez al año, refiriéndose a los siguientes aspectos:

- a) Funcionamiento del modelo de prevención;
- b) Debilidades u oportunidades de mejora del modelo de prevención;
- c) Detalle de las acciones correctivas realizadas;
- d) Eficacia de las medidas adoptadas para hacer frente a los riesgos identificados.

Para garantizar un seguimiento especializado y continuo de las actividades relacionadas con el Modelo, el directorio se apoya en el Encargado de Prevención, de quien recibirá propuestas de actuación.

15.2. Comité de cumplimiento antisoborno

Como parte de los requisitos de la ISO37001 SGAS, el Comité tiene como principales funciones:

- Supervisar el diseño, implementación y funcionamiento del sistema de gestión antisoborno por parte de la organización;
- Asesorar y orientar al personal sobre el sistema de gestión antisoborno y las cuestiones relacionadas con el soborno;
- Informar sobre el desempeño del sistema de gestión antisoborno a la Alta Dirección y Órgano de Gobierno.

15.3. Encargado de Prevención

El Encargado de Prevención de la Compañía es nombrado por el Directorio considerando Criterios de selección específicos (Ver Anexo II) y quien asume todas las responsabilidades que la ley le asigna y, en especial, es el encargado de:

- Dirigir la gestión integral de Programas de Cumplimiento robustos que incluyan el Código Ético, Modelos de Prevención de Riesgos Penales, Política Anticorrupción – Plan de Tolerancia Cero contra la Corrupción y la Política del Sistema de Gestión Integrado, asegurando la adhesión en todas las áreas de la Compañía a través de un adecuado seguimiento y monitoreo continuo.
- Evaluar y mitigar los riesgos de compliance (corrupción, fraude, conflictos de interés entre otros) y diseñar medidas de mitigación efectivas.
- Desarrollar programas de capacitación y sensibilización, para fortalecer la cultura de ética y cumplimiento en la organización.
- Dirigir y coordinar investigaciones internas de posibles incumplimientos normativos o violaciones del Código Ético, tomando medidas correctivas cuando sea necesario.
- Supervisar y gestionar canales seguros de denuncia que permitan a los empleados y terceros reportar posibles irregularidades, asegurando que se sientan seguros de expresar sus denuncias sin temor a represalias.
- Colaborar con el área de IT y de Seguridad para garantizar que las prácticas de ciberseguridad y protección de datos personales cumplan con las normativas vigentes y estándares internacionales, alineándose con las exigencias actuales en privacidad y protección de datos
- Realizar el seguimiento de las conductas en las áreas de riesgo por medio de análisis adecuados.
- Velar por la adopción de todas las medidas disciplinarias que se hayan acordado para sancionar los casos de incumplimiento de las normas fijadas.
- Informar al Directorio periódicamente, por lo menos semestralmente, sobre todas las actividades relevantes que se desarrollen en relación con el Modelo, así como de toda infracción de la que tenga constancia.
- Proponer al Directorio la revisión de las políticas y de los procedimientos más relevantes de la empresa en materia de prevención de riesgos penales.
- Verificar la adecuada conservación y custodia de los documentos referidos al modelo de prevención.
- Asesorar y orientar al órgano de administración y a los trabajadores de la organización para absolver sus dudas en materia de cumplimiento sobre las políticas y objetivos del modelo de

prevención, los riesgos de comisión de delitos y el impacto que puedan tener los cambios en la legislación o en su interpretación.

15.4. Chief Executive Officer (CEO)

El CEO tiene establecido las siguientes responsabilidades en lo referente al Modelo de Prevención:

- Asegurar que el modelo de prevención, incluyendo la política y los objetivos, se establezcan, implementen, mantengan y revisen para abordar adecuadamente los riesgos a los que está expuesta la Compañía.
- Asegurar la integración de los requisitos del modelo de prevención en los procesos de la organización.
- Asegurar la asignación de recursos suficientes y adecuados para el funcionamiento eficaz del modelo de prevención.
- Participar y promover las actividades de comunicación, formación y concientización de ética, integridad y prevención de riesgos.
- Dirigir y apoyar al personal para contribuir a la eficacia del modelo de prevención.
- Promover una cultura anticorrupción apropiada dentro de la Compañía.
- Fomentar la aplicación de los procedimientos para reportar la sospecha de Delitos.
- Promover la mejora continua del modelo de prevención.

15.5. Comité de Auditoría y Riesgos

El Comité de Auditoría y Riesgos tiene los siguientes Roles y responsabilidades referentes al modelo de prevención:

- Apoyar en las evaluaciones y decisiones del Directorio con respecto al control interno y el sistema de gestión de riesgos, realizando un trabajo previo y apropiado, con el fin de efectuar propuestas y asesorar al Directorio en dichos asuntos.
- Opinar sobre la aplicación de las directrices del Sistema de Control Interno y gestión de riesgos, y mantenerse informado sobre la efectividad del sistema.
- Opinar sobre la descripción de las principales características del Sistema de Control Interno y gestión de riesgos.
- Expresar opiniones sobre aspectos específicos relacionados con la identificación de los principales riesgos de la Sociedad.
- Examinar los informes periódicos sobre la evaluación del Sistema de Control Interno y del sistema de gestión de riesgos.
- Examinar las principales reglas y procedimientos de la Sociedad relacionados con el Sistema de Control Interno y gestión de riesgos que son importantes para sus partes interesadas, con especial atención pero sin limitación al Código Ético, el Plan de Tolerancia Cero contra la Corrupción, Protocolo de Actuación en el trato con funcionarios públicos y autoridades públicas, y la Política de Derechos Humanos, Política de Obsequios y Hospitalidades y presentar dichos documentos al Directorio para su aprobación, evaluando cualquier revisión posterior de los mismos.
- Monitorear los resultados de las denuncias investigadas por Auditoría Interna e ingresadas a través del Canal Ético, asegurando el resguardo de los datos confidenciales para cada caso.
- Informar al Directorio, al menos una vez cada seis meses, sobre sus actividades, así como sobre la idoneidad del Sistema de Control Interno y gestión de riesgos.

15.6. Gerencia Legal, Asuntos Corporativos y Cumplimiento

La Gerencia Legal, Asuntos Corporativos y Cumplimiento es responsable de monitorear los cambios legislativos aplicables al diseño o mantenimiento del Modelo, informando oportunamente al Encargado de Prevención sobre cualquier novedad identificada.

En el caso de que, por causas derivadas del incumplimiento del Modelo de Prevención de Riesgos Penales, la Compañía se viese involucrada en un procedimiento del que se deduzca contra la misma responsabilidad penal o responsabilidad administrativa, será responsabilidad del área de Asesoría Legal su representación y defensa.

Adicionalmente, la gerencia Legal, Asuntos Corporativos y Cumplimiento presta asesoría y orientación tanto al Encargado de Prevención como a las funciones requirientes en la definición y aplicación de directrices, acorde a la normativa aplicable

15.7. Responsables Internos del Modelo de Prevención de Riesgos Penales

Para garantizar la correcta adopción, implementación y ejecución del Modelo, el CEO nombra a los Gerentes de cada unidad como los responsables Internos del Modelo de Prevención de Riesgos Penales, como segundo nivel de control. Estos cumplen un rol de supervisión a los trabajadores de primer nivel, y son los responsables de la correcta ejecución y de hacer seguimiento y monitoreo constante sobre las actividades de control de alcance de su proceso o área, así como de notificar cambios o eventos que deban ser considerados en el ambiente de control de la Compañía al Encargado de Prevención.

Los responsables Internos del Modelo de Prevención de Riesgos Penales deben asegurar y certificar periódicamente (por lo menos anualmente) que los controles aplicables dentro de su ámbito de acción se realicen de forma adecuada, oportuna, trazable y cumplan con los objetivos del Modelo como Sistema de Control para la prevención y mitigación de riesgos penales.

15.8. Toda la Compañía

Toda la Compañía es responsable de la ejecución del Modelo.

Para ello, los Trabajadores deben:

- Ejecutar los controles previstos en el Modelo.
- Mantener adecuada evidencia de su correcta ejecución.
- Identificar y comunicar al Encargado de Prevención nuevos escenarios de riesgo.
- Informar al Encargado de Prevención en los casos de incorrecta ejecución de los controles, violaciones a la normativa ética y nuevos escenarios de riesgo identificados.
- Cabe recordar que los stakeholders (trabajadores, colaboradores, proveedores, etc.) que transmitan sus notificaciones o denuncias de buena fe estarán siempre protegidos por el Directorio y el Encargado de Prevención de la Compañía frente a cualquier tipo de represalia. Asimismo, se asegurará en todos los casos la absoluta confidencialidad acerca de la identidad de las personas que los notifiquen, sin perjuicio de las obligaciones legales y de la protección de los derechos correspondientes a las empresas y personas que pudieran resultar acusadas injustamente o de mala fe.
- El incumplimiento de la obligación de informar al Encargado de Prevención será sancionado según lo que está previsto en el sistema disciplinario de la Compañía.

Control de versiones

Versión	Fecha	Descripción de cambios
1.0	13.01.2025	Aprobación del documento por la sociedad Orygen Peru S.A.A.

ANEXO I: DESCRIPCIÓN DELITOS CONTEMPLADOS EN LA LEY N°30424

1. En cuanto a la Parte Especial del Código Penal:

Clase de criminalidad	Tipo penal	Denominación del tipo penal	Conducta que se prohíbe
Delitos económicos	199	Contabilidad paralela	El delito consiste en mantener una contabilidad paralela distinta a la exigida por la ley, a fin de obtener una ventaja indebida.
Delitos contra la Administración Pública	384	Colusión simple y agravada	El delito consiste en concertarse para defraudar al Estado, con un funcionario público que interviene directa o indirectamente, por razón de su cargo, en cualquier etapa de las modalidades de adquisición o contratación pública de bienes, obras o servicios, concesiones o cualquier operación a cargo del Estado. Es agravada cuando, además, se llega a defraudar patrimonialmente al Estado
	397	Cohecho activo genérico	El delito consiste en ofrecer, prometer o entregar a un funcionario público algún donativo, promesa, ventaja o beneficio para que: realice u omita actos en violación de sus obligaciones; o, realice u omita actos propios de su cargo o empleo sin faltar a su obligación.
	397A	Cohecho activo transnacional	El delito consiste en ofrecer, prometer o entregar a un funcionario público de un Estado extranjero o funcionario de un organismo internacional público algún donativo o ventaja, con el propósito de obtener o retener un negocio u otra ventaja indebida en la realización de actividades económicas o comerciales internacionales.
	398	Cohecho activo específico	El delito consiste en ofrecer, prometer o entregar, un donativo, ventaja o beneficio, a un magistrado, fiscal, perito, árbitro miembro de tribunal administrativo o análogo, para influir en la decisión de un asunto sometido a su conocimiento o competencia. También se sanciona cuando el donativo, promesa o ventaja es entregado a un secretario, relator, especialista, auxiliar jurisdiccional, testigo, traductor o intérprete o análogo.
	400	Tráfico de influencias	El delito sanciona a quien, invocando influencias reales o simuladas, recibe, hace dar para sí o para un tercero, donativo o promesa o ventaja, con el ofrecimiento de interceder ante un funcionario Público que conoce, o haya conocido un caso judicial o administrativo.
Delincuencia referida al patrimonio cultural e histórico	226	Atentados contra monumentos arqueológicos, así como zonas paleontológicas declaradas como patrimonio paleontológico del Perú	El delito sanciona a quien se asienta, depreda; o, sin autorización, explora, excava o remueve monumentos arqueológicos prehispánicos o zonas paleontológicas declaradas como patrimonio paleontológico del Perú.
	228	Extracción ilegal de bienes culturales y del patrimonio	El delito sanciona a quien destruye, altera, extrae del país o comercializa bienes del patrimonio cultural prehispánico o del

		paleontológico del Perú	patrimonio paleontológico del Perú, o no los retorna de conformidad con la autorización que le fue concedida.
--	--	-------------------------	---

2. En cuanto a la Ley de Lavado de activos, Decreto Legislativo 1106:

Clase de criminalidad	Tipo penal	Denominación del tipo penal	Conducta que se prohíbe
Lavado de activos	1	Actos de conversión y transferencia	El delito sanciona a quien convierte o transfiere dinero, bienes, efectos o ganancias cuyo origen ilícito conoce o debía presumir, con la finalidad de evitar la identificación de su origen, su incautación o decomiso.
	2	Actos de ocultamiento y tenencia	El delito sanción a quien adquiere, utiliza, posee, guarda, administra, custodia, recibe, oculta o mantiene en su poder dinero, bienes, efectos o ganancias, cuyo origen ilícito conoce o debía presumir.
	3	Transporte, traslado, ingreso o salida por territorio nacional de dinero o títulos valores de origen ilícito	El delito sanciona a quien transporta o traslada consigo, o por cualquier medio dentro del territorio nacional, dinero en efectivo o instrumentos financieros negociables emitidos "al portador" cuyo origen ilícito conoce o debía presumir, con la finalidad de evitar la identificación de su origen, su incautación o decomiso; o hace ingresar o salir del país consigo o por cualquier medio tales bienes.
	4	Circunstancias agravantes y atenuantes	La pena para quienes cometen los supuestos anteriores de lavado de activos se puede agravar si concurren circunstancias especiales, como que quienes cometen el delito sean parte de una organización criminal, el valor del dinero pase las 500 UIT, los activos ilícitos provengan de delitos como el de minería ilegal, tráfico de drogas, secuestro, extorsión, terrorismo o trata de personas.
	5	Omisión de comunicación de operaciones o transacciones sospechosas	El delito sanciona a quien, de manera dolosa o imprudente, incumpliendo sus obligaciones funcionales o profesionales, omite comunicar a la autoridad competente, las transacciones u operaciones sospechosas que hubiere detectado, según las leyes y normas reglamentarias.
	6	Rehusamiento, retardo y falsedad en el suministro de información	El delito sanción a quien rehúsa o retarda suministrar a la autoridad competente, la información económica, financiera, contable, mercantil o empresarial que le sea requerida, en el marco de una investigación o juzgamiento por delito de lavado de activos; o a quien, deliberadamente, presta la información de modo inexacto o brinda información falsa.

3. En cuanto a la Ley de los Delitos Aduaneros, Ley 28008:

Clase de criminalidad	Tipo penal	Denominación del tipo penal	Conducta que se prohíbe
Delincuencia económica	1	Contrabando	El contrabando es cometido por quien: a) Interna mercancías del extranjero al territorio nacional sustrayendo, eludiendo o burlando el control aduanero. b) Extrae mercancías del territorio nacional sustrayendo, eludiendo o burlando el control aduanero. c) No presenta las mercancías para la verificación, reconocimiento físico u otra acción

			de control aduanero dentro del proceso de despacho aduanero. La acción de ocultar o sustraer la mercancía al control aduanero equivale a la no presentación. d) Extrae, consume, dispone o utiliza las mercancías que se encuentran en la zona primaria delimitada por la Ley General de Aduanas, sin que la Administración Aduanera haya otorgado el levante o autorizado el retiro, según corresponda. e) Consume, almacena, dispone o utiliza las mercancías durante el traslado, autorizado por la Administración Aduanera, de una zona primaria a otra, para su reconocimiento físico u otra acción de control aduanero, sin el pago previo de los tributos o gravámenes. f) Interna mercancías de una zona franca, zona de tratamiento aduanero especial o zona de tributación especial y sujeta a un régimen especial arancelario hacia el resto del territorio nacional sin contar con la autorización de la Administración Aduanera, el pago previo de los tributos diferenciales o sin el cumplimiento de otros requisitos de ley. g) Conduce en cualquier medio de transporte, hace circular, embarca, desembarca o transborda mercancías dentro del territorio nacional, sin que hayan sido sometidas al control aduanero".
	3	Contrabando fraccionado	Incurre en este supuesto quien, con unidad de propósito, realiza el contrabando en forma sistemática por una cuantía superior a 4 UIT, en forma fraccionada, en un solo acto o en diferentes actos de inferior importe cada uno, que aisladamente serían considerados infracciones administrativas.
	4	Defraudación de rentas aduanas de de	Comete delito de defraudación de rentas de aduana quien, mediante trámite aduanero, valiéndose de artificio, engaño, astucia u otra forma fraudulenta: a) Deja de pagar en todo o en parte los tributos, recargos o cualquier otro importe a consecuencia de la utilización de documentación o información falsa, adulterada, indebida o incompleta, con relación al valor, calidad, cantidad, peso, especie, antigüedad, estado, origen, marca, código, serie, modelo, rotulado, etiquetado, u otra información de las mercancías, así como de la indebida asignación de la subpartida nacional. b) Obtiene o aprovecha ilícitamente una exoneración, inafectación, incentivo, devolución, beneficio tributario, beneficio aduanero u otro beneficio de cualquier índole indebidamente obtenido.
	6	Receptación aduanera	Este delito lo comete quien adquiere o recibe en donación, en prenda, almacena, oculta, vende o ayuda a comercializar, mercancías cuyo valor sea superior a 4 UIT; y que, de acuerdo a las circunstancias, tenía conocimiento, o se comprueba que debía presumir, que provenía de

			los delitos contemplados en la Ley de delitos aduaneros.
	7	Financiamiento	Este delito lo comete quien financia, por cuenta propia o ajena, la comisión de los delitos tipificados en la Ley de delitos aduaneros.
	8	Tráfico de mercancías prohibidas o restringidas	Este delito lo comete quien, utilizando cualquier medio o artificio, o infringiendo normas específicas, introduce o extrae del país mercancías por un monto superior a 4 UIT, cuya importación o exportación está prohibida o restringida.
	10	Circunstancias agravantes	La pena para quienes cometen los supuestos anteriores se puede agravar si concurren circunstancias especiales, como que quienes cometen el delito sean parte de una organización criminal, el valor del dinero pase las 20 UIT, las mercancías objeto del delito sean armas de fuego, municiones, explosivos, elementos nucleares, diesel, gasolinas, gasoholes, abrasivos químicos o materiales afines, sustancias o elementos que por su naturaleza, cantidad o características puedan afectar o sean nocivas a la salud, seguridad pública o el medio ambiente, entre otros.

4. En cuanto a la Ley Penal Tributaria, Decreto Legislativo 813:

Clase de criminalidad	Tipo penal	Denominación del tipo penal	Conducta que se prohíbe
Delincuencia económica	1	Defraudación tributaria (tipo base)	El delito sanciona a quien, en provecho propio o de un tercero, valiéndose de cualquier artificio, engaño, astucia, ardid u otra forma fraudulenta, deja de pagar en todo o en parte los tributos que establecen las leyes.
	2	Modalidades de defraudación tributaria	La norma contempla como modalidades que dan lugar a la defraudación las siguientes: a) Ocultar, total o parcialmente, bienes, ingresos, rentas, o consignar pasivos total o parcialmente falsos, para anular o reducir el tributo a pagar. b) No entregar al acreedor tributario el monto de las retenciones o percepciones de tributos que se hubieren efectuado, dentro del plazo que para hacerlo fijen las leyes y reglamentos pertinentes.
	4	Defraudación tributaria agravada	Las penas previstas se gravan cuando quien comete el delito obtiene exoneraciones o inafectaciones, reintegros, saldos a favor, crédito fiscal, compensaciones, devoluciones, beneficios o incentivos tributarios, simulando la existencia de hechos que permitan gozar de los mismos; o cuando simule o provoque estados de insolvencia patrimonial que imposibiliten el cobro de tributos.
	5	Referido a los libros y registros contables	El delito sanciona a quien, estando obligado por las normas tributarias a llevar libros y registros contables: a) Incumple totalmente dicha obligación. b) No hubiera anotado actos, operaciones, ingresos en los libros y registros contables. c) Realice anotaciones de cuentas, asientos, cantidades, nombres y datos falsos en los libros y registros contables. d) Destruya u oculte total o parcialmente los libros y/o registros contables o los documentos relacionados con la tributación.
	5-A	Proporción de información falsa con ocasión de la inscripción o modificación de datos en RUC	Se sanciona a quien, a sabiendas, proporcione información falsa con ocasión de la inscripción o modificación de datos en el Registro Único de Contribuyentes, y así obtenga autorización de impresión de Comprobantes de Pago, Guías de Remisión, Notas de Crédito o Notas de Débito.
	5-B	Almacenamiento de bienes para Generación, comercialización, transferencia u otra forma de disposición en lugares no declarados como domicilio fiscal	Se sanciona a quien, estando inscrito o no ante el órgano administrador del tributo, almacena bienes para su Generación, comercialización, transferencia u otra forma de disposición; cuyo valor total supere las 50 UIT, en lugares no declarados como domicilio fiscal o establecimiento anexo, dentro del plazo que para hacerlo fijen las leyes y reglamentos pertinentes, para dejar de pagar en todo o en parte los tributos que establecen las leyes.
	5-C	Confección, obtención, venta o facilitación de comprobantes de pago y otros documentos	Se sanciona a quien confeccione, obtenga, venda o facilite, a cualquier título, Comprobantes de Pago, Guías de Remisión, Notas de Crédito o Notas de Débito, con el objeto de cometer o posibilitar la comisión de delitos tipificados en la Ley Penal Tributaria.

	5-D	Circunstancias agravantes de los artículos 1 y 2	Las penas se agravan: 1) Cuando se usa a una o más personas naturales o jurídicas para ocultar la identidad del verdadero deudor tributario. 2) Cuando el monto del tributo o los tributos dejado(s) de pagar supere(n) las 100 UIT en un periodo de 12 meses o un ejercicio gravable. 3) Cuando el agente forme parte de una organización delictiva.
--	-----	--	---

5. En cuanto al Decreto Ley que establece la penalidad para los delitos de terrorismo, Decreto Ley 25475:

Clase de criminalidad	Tipo penal	Denominación del tipo penal	Conducta que se prohíbe
Terrorismo	2	Descripción típica del delito	El delito sanciona a quien provoca, crea o mantiene un estado de zozobra, alarma o temor en la población o en un sector de ella, realiza actos contra la vida, el cuerpo, la salud, la libertad y seguridad personales o contra el patrimonio, contra la seguridad de los edificios públicos, vías o medios de comunicación o de transporte de cualquier índole, torres de energía o transmisión, instalaciones motrices o cualquier otro bien o servicio, empleando armamentos, materias o artefactos explosivos o cualquier otro medio capaz de causar estragos o grave perturbación de la tranquilidad pública o afectar las relaciones internacionales o la seguridad de la sociedad o de cualquier Estado
	3	Penas aplicables	El delito se sanciona con una serie de penas establecidas en esta ley.
	4	Colaboración con el terrorismo	El delito sanciona a quien, de manera voluntaria, realiza los siguientes actos de colaboración de cualquier modo, favoreciendo la comisión de los delitos comprendidos en este Decreto Ley: a) Suministrar documentos e informaciones sobre personas y patrimonios, instalaciones, edificios públicos y privados y cualquier otro que, específicamente coadyuven o facilite las actividades de elementos o grupos terroristas o terroristas individuales en el país o en el extranjero. b) La cesión o utilización de cualquier tipo de inmueble o alojamiento o de otros medios susceptibles de ser destinados a ocultar personas o servir de depósito para armas, municiones, explosivos, propaganda, víveres, medicamentos y de otras pertenencias relacionadas con los

			grupos terroristas, terroristas individuales o con sus víctimas. c) El traslado, a sabiendas, de personas pertenecientes a grupos terroristas, terroristas individuales o vinculadas con las actividades delictuosas comprendidas en este Decreto Ley, en el país o en el extranjero, así como la prestación de cualquier tipo de ayuda que favorezca la fuga de aquellos. d) La organización, preparación o conducción de actividades de formación, instrucción, entrenamiento o adoctrinamiento, con fines terroristas, de personas pertenecientes a grupos terroristas, terroristas individuales o cualquier persona, bajo cualquier cobertura. e) La fabricación, adquisición, tenencia, sustracción, almacenamiento, suministro, tráfico o transporte de armas, sus partes y componentes accesorios, municiones, sustancias y objetos explosivos, asfixiantes, inflamables, tóxicos o cualquier otro que pudiera producir muerte o lesiones, que fueran destinados a la comisión de actos terroristas en el país o en el extranjero. Constituye circunstancia agravante la posesión, tenencia y ocultamiento de armas, municiones o explosivos que pertenezcan a las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú. f) La falsificación, adulteración y obtención ilícita de documentos de identidad de cualquier naturaleza u otro documento similar, para favorecer el tránsito, ingreso o salida del país de personas pertenecientes a grupos terroristas, terroristas individuales o vinculadas a la comisión de los delitos comprendidos en este Decreto ley, en el país o el extranjero.
	4-A	Financiamiento del terrorismo	El delito sanciona a quien, por cualquier medio, directa o indirectamente, al interior o fuera del territorio nacional, voluntariamente; provea, aporte o recolecte medios, fondos, recursos financieros o económicos o servicios financieros o servicios conexos o de cualquier naturaleza, sean de origen lícito o ilícito, con la finalidad de cometer cualquiera de los delitos previstos en este decreto ley, cualquiera de los actos terroristas definidos en tratados de los cuales el Perú es parte, la realización de los fines o asegurar la existencia de un grupo terrorista o terroristas individuales.
	5	Afiliación a organizaciones terroristas	Este delito sanciona a quienes forman parte de una organización terrorista, por el sólo hecho de pertenecer a ella.

	6	Instigación	Se sanciona a quien, mediante cualquier medio, incita a que se cometa cualquier de los actos que comprende el terrorismo.
	6-A	Reclutamiento de personas	Se sanciona al que, por cualquier medio, recluta o capta personas para facilitar o cometer actos terroristas.
	6-B	Conspiración para el terrorismo	Se sanciona a quien participa en una conspiración para promover, favorecer o facilitar el delito de terrorismo, en cualquiera de sus modalidades.
	8	Obstaculización de acción de la justicia	Se sanciona a quien, por cualquier medio, obstruya, dificulte o impida la acción de la justicia o las investigaciones en curso sobre delito de terrorismo.

ANEXO II: Criterios de selección del Encargado de Prevención Lineamientos para el Modelo de prevención SMV

A. Solvencia moral y honorabilidad:

- No tener sentencia firme impuesta por una autoridad judicial nacional o extranjera, por la comisión de delitos dolosos. Esto es, no tener antecedentes judiciales o penales por este tipo de delitos.
- No ejercer simultáneamente algún cargo o labor en alguna entidad pública o empresa del Estado.
- No ejercer cargos en organizaciones o partidos políticos que pudieran generar conflictos de intereses con sus funciones como encargado de prevención.
- No encontrarse comprendido en la lista de la Oficina de Control de Activos Extranjeros del Departamento del Tesoro de los EE. UU. (OFAC), o similar.

B. Solvencia económica:

- La persona jurídica debe establecer no haber sido declarado insolvente por la autoridad competente.

C. Experiencia:

- Criterios y exigencias mínimas para acreditar la experiencia del encargado de prevención. (por ejemplo: número de años de servicio, calificación académica mínima, grado de especialización en la materia, etc.)

D. Conocimiento de la organización:

- Contar con conocimientos de los procesos críticos y/o claves de las actividades u operaciones, del sector económico, de los socios comerciales y partes interesadas, etc.