

| | | |
|---|--|---|
| Modelo de Prevención Penal | Procedimientos Corporativos | 21 Páginas |
| Detroit Power System Perú Limitada SRL | Manual del Modelo de Prevención Penal | Revisado por Encargado de Prevención |
| | Revisión N° 1 Setiembre 2021 | Aprobado por Gerencia General |



MANUAL DEL MODELO DE PREVENCIÓN PENAL

Parte General

Lima, 9 de setiembre de 2021



ÍNDICE

1. **INTRODUCCIÓN**
2. **PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN DE DETROIT POWER SYSTEM PERÚ LIMITADA S.R.L.**
3. **CONTENIDO Y ALCANCES DEL MODELO DE PREVENCIÓN PENAL**
 - 3.1. Personas sujetas
 - 3.2. Conductas prohibidas
4. **ÓRGANOS DE CUMPLIMIENTO**
 - 4.1. Oficial de Cumplimiento (Encargado de Prevención)
 - 4.2. Responsable de Cumplimiento
 - 4.3. Comité de Cumplimiento
5. **CANAL DE DENUNCIAS**
 - 5.1. Lineamientos
 - 5.2. Tramite de la denuncia
6. **INVESTIGACIÓN INTERNA**
 - 6.1. Actos de Investigación
 - 6.2. Descargos
 - 6.3. Decisión
 - 6.4. Infracciones
7. **POLÍTICAS Y CONTROLES**
 - 7.1. Código de conducta de Detroit Perú
 - 7.2. Política General Anti- Soborno
 - 7.3. Código de conducta para socios comerciales
 - 7.4. Reglamento interno de trabajo
 - 7.5. Política de regalos, donaciones y auspicios.
 - 7.6. Cuestionario de due diligence externo.
 - 7.7. Política de interacción con funcionarios públicos
 - 7.8. Política de conflicto de intereses.
 - 7.9. Manual de prevención y gestión de los riesgos de lavado de activos y financiamiento del terrorismo.
 - 7.10. Protocolo de investigación interna.
 - 7.11. Otras políticas y procedimientos.

1. 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 solo 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, la *Reforma del Código Penal de 2015* en España, 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 fundadores, accionistas, directores, administradores, personal e incluso terceros que presten servicios a la misma.

Esta Ley fue modificada por el Decreto Legislativo 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 solo 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 Código Penal (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 30835, del 2 de agosto de 2018, se incorporaron los delitos de i) tráfico de influencias y ii) colusión. Asimismo, mediante Decreto Supremo 002-2019–JUS entró en vigor el Reglamento de la Ley 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”.

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 solo se trata de un imperativo ético o un requisito esencial de *good governance*, sino de una necesidad legal concreta.

Conforme a esta nueva regulación, si en el desarrollo de la actividad de una persona jurídica, un empleado, 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 (*compliance program*) adecuado a sus actividades y riesgos, será exonerada de dicha responsabilidad administrativa en sede penal.

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 acuerdo con lo expuesto, la normativa vigente exige fundamentalmente que, para beneficiar a la empresa con una exención de responsabilidad administrativa, ésta articule un modelo de prevención que incluya las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir la comisión de delitos en beneficio directo o indirecto de la empresa por los propios administradores, directivos, personal o subordinados, y que realmente se apliquen y sirvan para tal control y prevención.

De esta forma es necesario, además de adoptar un Modelo de Prevención Penal 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.

Por otro lado, para que el fiscal pueda formalizar la investigación preparatoria, el Modelo de Prevención deberá ser previamente evaluado por la Superintendencia de Mercado de Valores (SMV) que, mediante un Informe Técnico, comunicará a la Fiscalía si dicho Modelo de Prevención es eficaz e idóneo.

En este contexto, Detroit Power System Perú Limitada S.R.L. (en adelante "Detroit Perú", "la Compañía") siguiendo sus prácticas de buen gobierno corporativo con las que opera, ha decidido implementar un Modelo de Prevención Penal que satisfaga las exigencias contenidas en la Ley 30424 y su Reglamento.

Lo anterior se traduce en la obligación para Detroit Perú de ejercer un control debido sobre la actuación de su personal, representantes y directivos. 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 del Modelo de Prevención Penal.

Los objetivos del Modelo de Prevención de delitos de Detroit Perú son los siguientes:

1. General

Contribuir a la interiorización de una real cultura de cumplimiento legal, ético y de responsabilidad social en Detroit Perú, cuyo alcance no sólo esté circunscrito al personal (*in house*) en todos los niveles de la compañía, sino también a sus socios comerciales

(proveedores, clientes, contratistas, consultores, etc.) con los que mantiene una relación comercial directa o indirecta.

2. Específicos

- i) Diseñar e implementar un Modelo de Prevención de alcance corporativo en Detroit Perú, el mismo que satisfaga las exigencias de la Ley N° 30424, sus modificatorias y su Reglamento.
- ii) Prevenir la comisión de delitos regulados en la Ley N° 30424, así como otros delitos a los que la compañía se vea expuesta debido a sus actividades, naturaleza y características propias.
- iii) Capacitar y formar al personal de la compañía y terceros vinculados, identificando las conductas prohibidas y dando a conocer las pautas de actuación adecuadas en el ámbito del desarrollo de su labor profesional.
- iv) Asegurar la efectividad de las normas y procedimientos de control interno que minimicen los riesgos de comportamientos ilícitos por parte del personal de la compañía, con apoyo de los Órganos de Cumplimiento, canal de denuncia e investigaciones internas reguladas en el Modelo de Prevención Penal.
- v) Sentar las bases y lineamientos para una posterior adecuación y certificación a la norma ISO 37001: Sistema de Gestión Antisoborno.

2. **PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN DE DETROIT POWER SYSTEM PERÚ LIMITADA S.R.L.**

De acuerdo con la voluntad de la compañía de desarrollar las medidas preventivas necesarias para evitar la posible comisión de conductas ilícitas en la realización de su objeto social, se han

asumido una serie de principios generales de actuación que regirán e inspirarán la actividad empresarial en este ámbito. Estos son de obligatorio cumplimiento para Detroit Perú, 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 Gerente, Sub Gerente, Jefe, apoderado o colaborador de la compañía 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 Denuncias, cuyas normas de funcionamiento se recogen en el Modelo de Prevención Penal de Detroit Perú.
3. Actuar con absoluto respeto a la normativa vigente y a las normas internas que previenen la comisión de 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 de Detroit Perú.
5. Promover procesos de autocontrol en las actuaciones y la toma de decisiones por parte de los colaboradores, apoderados, directivos, y personas incluidas en el ámbito de aplicación del Modelo de Prevención Penal, 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. 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 compañía, actuando en los ámbitos de la prevención, la investigación y la sanción de posibles desviaciones.
8. Promover la utilización del Canal de Denuncias para la puesta 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 aquellos hechos 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. Para ello, Detroit Perú

asume el compromiso de comunicar a todos los obligados el deber de: i) cumplir con el Modelo de Prevención Penal, e ii) 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 conocimiento.

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 y que se den a conocer a través del Canal de Denuncias.
10. Cumplir de manera efectiva con el régimen sancionador previsto en el Modelo de Prevención Penal como uno de los elementos clave para garantizar la plena aplicación de la política preventiva desarrollada por la compañía.

3. CONTENIDO Y ALCANCES DEL MODELO DE PREVENCIÓN PENAL

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

Tanto lo dispuesto en este Modelo de Prevención Penal como en los procedimientos nacidos en su desarrollo, son de obligado cumplimiento por parte de Detroit Perú, su personal y demás personas incluidas en su ámbito de aplicación, mostrando con ello un compromiso nítido respecto a la implantación de una verdadera cultura de ética empresarial y una clara lucha de la compañía y de sus órganos de administración y dirección contra todo comportamiento no ético o que pueda constituir una infracción penal o, en general, un quebrantamiento de sus principios y valores establecidos.

El contenido del Modelo de Prevención Penal parte de un pormenorizado análisis de las características, estructura y actividades de Detroit Perú, así como de sus procedimientos internos de toma de decisiones.

El Modelo de Prevención Penal de Detroit Perú contempla la creación del rol de Oficial de Cumplimiento – Encargado de Prevención para efectos de la Ley N° 30424 –, que tendrá dentro

de sus competencias y responsabilidades verificar su aplicación, impulsar los correspondientes procedimientos investigativos y sancionadores, por posibles incumplimientos; así como promover la revisión del Modelo para su mejora continua. Así, el Modelo y los procedimientos serán revisados de modo regular, bajo la coordinación e impulso del Oficial de Cumplimiento.

Es voluntad de Detroit Perú establecer una permanente vigilancia y sanción de los actos y conductas fraudulentos, 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 de Prevención Penal contiene.

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

La Página Web Corporativa se configura como el canal de comunicación oficial a través del cual el personal incluido en el ámbito de aplicación del Modelo de Prevención Penal 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 una 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 Detroit Perú en el desarrollo de sus actividades.

3.1 PERSONAS SUJETAS

La aplicación del presente Modelo de Prevención Penal afecta a Detroit Perú, según corresponda, con carácter general. La observancia y aplicación del Modelo será imperativa tanto para el personal como para los directivos y apoderados de la compañía.

Del mismo modo, están sujetos a la aplicación de este Modelo de Prevención Penal, las empresas y profesionales externos libres que realicen -o lo hagan en el futuro- actividades comerciales para Detroit Perú relacionadas con su objeto social, quienes serán considerados como socios comerciales, tales como consorcios o cualquier otra forma asociativa empresarial, proveedores, contratistas, subcontratistas, agentes, distribuidores, intermediarios o cualquier otra figura semejante, salvo que éstos ya cuenten con un Modelo de Prevención de delitos de características equivalentes al presente Modelo.

Es responsabilidad de todas las personas mencionadas, cualquiera que sea la función que desempeñe, cumplir y hacer cumplir el presente Modelo de Prevención Penal. 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.

3.2 CONDUCTAS PROHIBIDAS

El alcance del Modelo de Prevención Penal de Detroit Perú no se limita al cumplimiento legal de la normativa vigente, contenida en la Ley 30424, cuyo objeto consiste en la evitación de delitos contra la Administración Pública y Lavado de Activos. También comprende la evitación y remediación de otros riesgos penales (delitos) a los que Detroit Perú se encuentra expuesta en función a las actividades que realiza. El catálogo de conductas prohibidas está contenido en la Parte Especial del presente Modelo.

4. ÓRGANOS DE CUMPLIMIENTO

Los órganos a cargo de la gestión y supervisión del funcionamiento del Modelo de Prevención Penal de Detroit Perú son los siguientes:

4.1. COMITÉ DE CUMPLIMIENTO

El Comité de Cumplimiento es el máximo órgano decisor designado por la Gerencia General de Detroit Perú, está conformado por tres miembros, quienes deben tener rango gerencial. El Comité tiene las siguientes competencias y atribuciones:

- i) Tomar la decisión correspondiente frente a una denuncia que ha sido -previamente investigada- y elevada para su consideración por el Oficial de Cumplimiento, interponiendo la sanción de ser el caso.
- ii) Comunicar diligentemente a las autoridades competentes los hechos o conductas de naturaleza penal que se presenten.
- iii) Aprobar o rechazar las solicitudes de auspicios y donaciones presentadas por personal de Detroit Perú o por terceros.

4.2. OFICIAL DE CUMPLIMIENTO (ENCARGADO DE PREVENCIÓN)

El Oficial de Cumplimiento cuenta con poderes autónomos de iniciativa y control en su ámbito de competencia, encargado de la implementación, fiscalización y funcionamiento del Modelo de Prevención Penal y del Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, para lo cual podrá delegar facultades de investigación en cada área de Detroit Perú.

El Oficial de Cumplimiento es designado por el Gerente General, pudiendo ser removido de su cargo únicamente por él. Durante el periodo de su nombramiento, le corresponde cumplir funciones de Encargado de Prevención para efectos de la Ley 30424 y su Reglamento y reportará su labor al Comité de Cumplimiento.

Es perfectamente compatible con la legislación nacional que una misma persona asuma las funciones de Encargado de Prevención (Modelo de Prevención Penal) y Oficial de Cumplimiento del Sistema de Prevención de Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo - SPLAFT, de conformidad con la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley 30424¹.

¹ Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley N° 30424.

Segunda.- Utilización de los componentes del Sistema de Prevención del Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo.

Las personas jurídicas consideradas sujetos obligados de acuerdo a las normas que regulan el sistema de prevención del Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo, pueden utilizar los componentes que conforman dicho sistema para implementar el modelo de prevención al que hace referencia el presente Reglamento, de modo que no exista duplicidad de funciones y sea razonable y proporcional para la prevención, detección y mitigación de los riesgos de la comisión de los delitos previstos en el artículo 1 de la Ley, además del lavado de activos y el financiamiento al terrorismo.

En estos casos, de acuerdo a lo establecido en el literal j) del numeral 10.2.1 del artículo 10 de la Ley N° 27693, Ley que crea la Unidad de Inteligencia Financiera – Perú, la función de encargado de prevención puede ser asumida por

El Oficial de Cumplimiento entregará de manera semestral o extraordinariamente cuando las circunstancias así lo ameriten- un reporte del estado del Modelo de Prevención Penal y los requerimientos presupuestarios del mismo al Comité de Cumplimiento.

Las decisiones adoptadas por la Gerencia General en torno al Modelo de Prevención Penal y su presupuesto anual serán comunicadas al Oficial de Cumplimiento para su ejecución.

Las funciones que corresponden al Oficial de Cumplimiento son las siguientes:

- i)** Implementar y fiscalizar el correcto funcionamiento del Modelo de Prevención Penal; solicitando a los Responsables de Cumplimiento de cada área relevante la elaboración de informes relacionados con el estado de cumplimiento en dicha área.
- ii)** Supervisar el cumplimiento de las medidas de control interno, en coordinación con el Comité de Cumplimiento.
- iii)** Reportar semestral o extraordinariamente cuando las circunstancias así lo ameriten, un informe del estado del Modelo de Prevención Penal al Gerente General.
- iv)** Presentar al Gerente General las recomendaciones necesarias para la mejora del Modelo de Prevención Penal, según corresponda.
- v)** Solicitar información -sin limitación alguna- a las distintas áreas de la compañía.
- vi)** Delegar funciones a los Responsables de Cumplimiento de cada área relevante de la compañía para la supervisión y fiscalización del funcionamiento del Modelo de Prevención Penal.
- vii)** Adoptar las medidas de protección de identidad de quienes hacen uso del canal de denuncias.
- viii)** Realizar seguimiento a las investigaciones internas en curso.
- ix)** Realizar recomendaciones al Comité de Cumplimiento para que se adopten las medidas necesarias de acuerdo con la investigación desarrollada.

el Oficial de Cumplimiento a dedicación exclusiva o no exclusiva, designado ante la UIF-Perú. La única función adicional que puede desempeñar un Oficial de Cumplimiento a dedicación exclusiva es la de encargado de prevención.

- x) Recomendar al Comité de Cumplimiento la aplicación de sanciones con motivo de denuncias maliciosas o el incumplimiento de obligaciones relativas al Modelo de Prevención Penal.

Asimismo, el reporte semestral ante el Comité de Cumplimiento deberá indicar lo siguiente:

- i) Cómo funcionan en las distintas áreas de la empresa los controles establecidos por el Modelo de Prevención Penal.
- ii) Qué revisiones y actualizaciones del Modelo de Prevención Penal son necesarias y cuál es la razón que motiva las referidas revisiones.
- iii) Cuál ha sido la actividad del Canal de Denuncias, debiendo indicar si se han recibido denuncias y a qué áreas han sido asignadas para su investigación.
- iv) Cuál es el estado de las investigaciones internas en curso.

Las funciones del Oficial de Cumplimiento descritas no son taxativas, pudiendo agregarse otras más.

4.3. RESPONSABLE DE CUMPLIMIENTO

Cada área de Detroit Perú contará con un Responsable de Cumplimiento, quien se encargará de supervisar el proceso de implementación de los controles y políticas en el área de su competencia, para lo cual podrá recabar y solicitar información al personal de su área a solicitud del Oficial de Cumplimiento. Dicha información será reportada periódicamente al Oficial de Cumplimiento.

Cuando el Responsable de Cumplimiento tome conocimiento de que una investigación está siendo llevada a cabo por el Oficial de Cumplimiento, no podrá realizar actos de investigación de ninguna índole. Su tarea se limitará a la recolección de la información y la elaboración de un informe que remitirá al Oficial de Cumplimiento.

5. CANAL DE DENUNCIAS

5.1. LINEAMIENTOS

Detroit Perú ha puesto a disposición de sus trabajadores y socios comerciales un Canal de Denuncias que permitirá poner en conocimiento de la compañía cualquier hecho presuntamente delictivo, fraudulento o irregular, así como situaciones que afecten los valores éticos de la compañía.

El Canal de Denuncias es administrado por el Oficial de Cumplimiento, garantizando la confidencialidad de la información e identidad de las partes implicadas. Detroit Perú velará por que el denunciante no sea objeto de represalia, discriminación o intimidación por la denuncia interpuesta, que ponga en riesgo su integridad o puesto de trabajo. Es deber del Oficial de Cumplimiento llevar un registro pormenorizado de las denuncias que se interpongan.

Si el Oficial de Cumplimiento está frente a una denuncia maliciosa, esta se archivará sin mayor investigación, decisión que deberá ser comunicada al Comité de Cumplimiento. Si el denunciante se ha identificado, se recomendará al Comité de Cumplimiento que se le sancione en caso de ser trabajador de la compañía.

En ningún caso la identidad del denunciante será puesta en conocimiento de terceros ajenos a la investigación del evento, velando en todo momento por el mantenimiento de la confidencialidad de toda la información recibida.

5.2. TRÁMITE DE LA DENUNCIA

El colaborador o socio comercial podrá presentar denuncias, identificándose o de manera anónima, a través del siguiente correo electrónico denuncias@Detroit.pe

Se espera que el denunciante describa los hechos que sustentan su denuncia y proporcione información relevante para la investigación, tales como circunstancias, nombres, cargos, áreas, 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.

6. INVESTIGACIÓN INTERNA

Recibida la denuncia, el Oficial de Cumplimiento realizará un análisis preliminar sobre la verosimilitud del hecho denunciado, valorando para tal efecto las evidencias adjuntadas en la denuncia. De considerarse un hecho que califica como sospecha cierta de haberse realizado la infracción o delito, dispondrá el inicio de la investigación interna, de lo contrario, la denuncia se archivará.

Del tenor de la denuncia presentada, se deberá determinar la competencia de los órganos encargados de la investigación de la siguiente manera:

- i) Si la persona denunciada es un colaborador o gerente de la empresa, la investigación será realizada por el Oficial de Cumplimiento y la evaluación del caso y sanciones a aplicarse serán de cargo del Comité de Cumplimiento.
- ii) Si la persona denunciada es miembro del Comité de Cumplimiento, la investigación será realizada por el Oficial de Cumplimiento y la evaluación del caso y sanciones a aplicarse serán de cargo del Comité de Cumplimiento, prescindiendo del miembro o miembros involucrados, en cuyo caso deberán ser remplazados por una de las Gerencias o Jefaturas de la empresa. La elección del remplazante es de competencia del Gerente General.
- iii) Si la persona denunciada es el Oficial de Cumplimiento, la investigación escalará y será de competencia del Oficial de Cumplimiento regional o en ausencia de éste, por otra gerencia designada por el Gerente General.

La investigación interna necesariamente deberá tener en cuenta los siguientes puntos:

6.1. ACTOS DE INVESTIGACIÓN

La investigación se inicia ante la sospecha cierta de que se ha cometido una violación del Modelo de Prevención Penal, de la que puede tomarse conocimiento ante la interposición de una denuncia por el canal de denuncias o cualquier otra vía.

La investigación puede seguirse contra un colaborador de Detroit Perú o a un colaborador de un socio comercial designado a la compañía.

La investigación es dirigida por el Oficial de Cumplimiento, quien la realizará garantizando la transparencia y objetividad en el análisis y tramitación de esta. El Oficial de Cumplimiento podrá asesorarse con especialistas cuando las circunstancias así lo ameriten. El resultado de la investigación será puesto en conocimiento del Comité de Cumplimiento, para su calificación.

Dentro de los actos de investigación, el Oficial de Cumplimiento podrá: recabar la declaración del denunciante, denunciado y testigos, valorar documentos, efectuar un careo de ser solicitado por el denunciante, entre otras diligencias.

6.2. DESCARGOS

Durante la investigación, la(s) persona(s) investigada(s) puede(n) realizar sus descargos mediante la toma de su declaración, presentación de documentos, así como designar a un abogado de su elección quien podrá participar en las diligencias.

Durante la investigación, se tomará en cuenta los siguientes derechos del investigado:

- A ser informado con claridad de los hechos por los que se le investiga.
- A revisar las distintas pruebas (documentos, entrevistas etc.) que existen en su contra y el expediente de la investigación antes de que se adopte decisión alguna. Sin embargo, no podrá ser revelada la identidad de la persona que confidencialmente haya realizado la denuncia.
- A hacer alegaciones y presentar los medios probatorios que considere oportunas (testigos, documentos etc.).
- De considerarlo pertinente, el investigado puede designar un abogado para que participe durante las entrevistas o el acceso al expediente.
- Se mantendrá la presunción de inocencia y respetará su derecho a no autoincriminarse.

6.3. DECISIÓN

El Comité de Cumplimiento decidirá la aplicación o no de la sanción solicitada y remitida en el informe del Oficial de Cumplimiento. La decisión será debidamente motivada, de ser una decisión sancionatoria, se tendrá en cuenta la gravedad de los hechos y certeza de su comisión.

Excepcionalmente, el Comité de Cumplimiento podrá solicitar un descargo adicional al investigado sobre puntos específicos necesarios para adoptar una decisión, siempre que no se trate de aquellos ya desarrollados durante la investigación del Oficial de Cumplimiento.

6.4. INFRACCIONES

Con la finalidad de reforzar la adecuada implementación y funcionamiento del Modelo de Prevención Penal de Detroit Perú, se establece a continuación el listado de infracciones sancionables:

- No cumplir con el Modelo de Prevención Penal (Parte General y Parte Especial).
- No cumplir con el Código de Conducta de Detroit Perú.
- No cumplir con las políticas y procedimientos aprobados y difundidos por Detroit Perú.

- No cumplir con los procedimientos y directrices para la identificación de los clientes y proveedores antes de un proceso de contratación.
- No cumplir con elaborar los informes, reportes y registros establecidos para un adecuado cumplimiento normativo, y comunicarlos al Oficial de Cumplimiento.
- No cumplir con las capacitaciones programadas en el Modelo de Prevención Penal.
- Obstaculizar o pretender impedir las acciones de supervisión o control en materia de cumplimiento normativo; así como negarse a proporcionar la información solicitada por el Oficial de Cumplimiento.
- Realizar una denuncia maliciosa ante el Canal de Denuncias de la compañía.
- Infringir el deber de reserva y confidencialidad de las investigaciones internas.
- Tomar alguna acción que atente o ponga en riesgo el trabajo de la persona que presentó una denuncia a través del Canal de Denuncias de la compañía.
- Pago o solicitud de sobornos a Funcionarios Públicos y/o Socios Comerciales.
- Falsificación de documentos.
- Practicas cuestionables de registro contable y de auditoría.
- Represalias contra denunciantes.
- Incumplimiento de la normativa vigente.

El listado de infracciones antes mencionado es solo enunciativo, pudiendo incorporarse al mismo otras infracciones no consideradas taxativamente, que se desprendan de las diferentes políticas, procedimientos y controles de Detroit Perú.

7. POLÍTICAS Y CONTROLES

Dentro del presente Modelo de Prevención Penal de Detroit Perú, existen distintas políticas y controles que la conforman. A continuación, se menciona el detalle de cada una de éstas².

² Cada política que forma parte del Modelo de Prevención de la compañía ha sido desarrollada en un documento independiente con sus especificaciones. En este Reglamento se menciona de manera genérica cada una de ellas.

7.1 CÓDIGO DE CONDUCTA DE DETROIT PERÚ

El Código de Conducta del Detroit Perú, constituye una guía de comportamiento para todas las personas (naturales o jurídicas) que trabajen para o en representación de la compañía, comprendiendo dentro de dicho alcance, en el caso específico de Detroit Perú, a sus trabajadores (en todos los niveles) y socios comerciales (clientes, proveedores, contratistas, consorciados, entre otros), el cual ha sido enriquecido con experiencias propias, así como con experiencias del mercado, y está diseñado para normar su actuación ante diferentes situaciones con las que puedan encontrarse en su trabajo diario.

Los trabajadores y socios comerciales de Detroit Perú deben comprometerse a actuar con integridad respetando el marco legal vigente y cumplir con las disposiciones del Código de Conducta del Detroit Perú. Este compromiso que asumen los trabajadores y socios comerciales para con la compañía, implicará la posibilidad de situaciones en las que se tenga que asumir decisiones difíciles al cuestionar ciertas acciones o intenciones vinculadas al incumplimiento del Código de Conducta de Detroit Perú.

Detroit Perú velará por el cumplimiento del mencionado Código, cuya inobservancia podría significar hasta la separación del trabajador de acuerdo con la legislación vigente o el fin del vínculo con el socio comercial, según corresponda.

7.2. POLÍTICA GENERAL ANTI-SOBORNO

Con la Política General Anti-Soborno, Detroit Perú se adscribe a lineamientos que permiten a sus trabajadores y socios comerciales hacer frente a posibles escenarios de soborno en los que pueden verse inmersos (riesgos inherentes a su actividad); estableciéndose como base que se encuentran prohibidos de realizar cualquier acto de corrupción, sea que dicho acto involucre a un funcionario público, un tercero relacionado con aquel u otro con el que se tenga una relación comercial o transacción de cualquier índole.

7.3. CÓDIGO DE CONDUCTA PARA SOCIOS COMERCIALES

El Código de Conducta para Socios Comerciales de Detroit Perú, está compuesto por una serie de lineamientos específicos con base en la legislación peruana, que buscan propiciar y afianzar relaciones de trabajo sólidas con sus socios comerciales basadas en la equidad, eficiencia

legalidad, ética e integridad. Por tanto, regula de manera específica la actuación de los socios comerciales con los que Detroit Perú se relaciona.

Por Socios Comerciales se entenderá a las personas naturales o jurídicas vinculadas a Detroit Perú por un interés económico o comercial recíproco, que incluyen, pero no se limita a los clientes, socios de operaciones conjuntas (joint venture), consorcios o cualquier otra forma asociativa empresarial, proveedores, contratistas, subcontratistas, agentes, distribuidores, intermediarios e inversores

7.4. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

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

Las relaciones laborales en Detroit Perú 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 la compañía y el bienestar de sus colaboradores.

7.5. POLÍTICA DE REGALOS, DONACIONES Y AUSPICIOS

Este documento tiene como finalidad definir las pautas que Detroit Perú deberá seguir para la gestión de regalos, donaciones y auspicios, se trate de dinero o especies en favor de socios comerciales, entidades estatales o terceras personas.

Estas acciones están, por lo general, orientados por razones de caridad, apoyo o inclusive afianzar las relaciones comerciales existentes. Con la finalidad de evitar que estos actos de desprendimiento se puedan confundir con actos indebidos, la compañía ha fijado una serie de lineamientos que deben seguirse a cabalidad y transparentar estas acciones.

7.6. CUESTIONARIO DE DUE DILIGENCE EXTERNO

Este documento tiene por finalidad obtener la información mínima para optimizar las relaciones entre Detroit Perú y sus socios comerciales, tomando como base que son aliados para lograr los objetivos institucionales. El objetivo de este cuestionario consiste en tener claro los parámetros de actuación que deberán seguir los colaboradores de Detroit Perú en su interacción con socios comerciales, así como establecer la información imprescindible y de estricta observancia por

parte de Detroit Perú para entablar nuevos vínculos comerciales con proveedores, clientes y otros terceros vinculados.

7.7. POLÍTICA DE INTERACCIÓN CON FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Con la Política de Interacción con Funcionarios Públicos, Detroit Perú busca definir un modelo adecuado de organización, administración y supervisión para la prevención de los delitos previstos en la Ley 30424 y a establecer las políticas de interacción con funcionarios públicos nacionales y extranjeros.

En tal sentido, se establecen controles y registros de las interacciones que los colaboradores de Detroit Perú puedan tener con funcionarios públicos, tanto dentro de las instalaciones de Detroit Perú como en las entidades públicas, o en lugar distinto. Además, se establecen mecanismos de acción frente a situaciones de extorsión económica.

Detroit Perú reconoce que la interacción con instituciones del Estado es un derecho inherente a las personas naturales y jurídicas, propio de un país democrático. En tal sentido, espera que toda comunicación con funcionarios públicos que realicen los colaboradores de Detroit Perú sea en el marco de un diálogo legítimo.

7.8. POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES

Esta política es aplicable a todos los trabajadores de Detroit Perú cuyas responsabilidades pueden ofrecer una oportunidad, presente o futura, de conflicto entre sus intereses personales y los de Detroit Perú, en sus tratos con terceras personas.

Detroit Perú espera de sus trabajadores estricta ética y lealtad, evitando situaciones que influyeran sus acciones o prejuzguen sus opiniones al manejar los asuntos de su competencia.

7.9. MANUAL DE PREVENCIÓN DEL LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO

Las políticas adoptadas por Detroit Perú en materia de prevención se ajustan al adecuado control y cumplimiento de las normas sobre lavado de activos y/o financiamiento del terrorismo aplicable a los sujetos obligados bajo supervisión de la UIF – Perú, de acuerdo con la Resolución SBS 789-2018. Asimismo, ha adoptado los alcances de la Ley 30424 relacionados con la responsabilidad administrativa de la persona jurídica para incluir el Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo en el conjunto de ilícitos que podrían generar responsabilidad administrativa. En esa línea, Detroit Perú reconoce la importancia de la lucha contra el lavado

de activos y/o el financiamiento del terrorismo, motivo por el cual incluye todos los controles adecuados para mitigar los riesgos en materia penal que se encuentran incluidos en el conjunto de ilícitos que prevé la Ley 30424.

Las principales obligaciones y compromisos en materia de prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo asumidos por Detroit Perú son los siguientes:

- a. Colaborar en la lucha contra el Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.
- b. Evitar mantener relaciones comerciales con clientes que tengan antecedentes relacionados con el lavado de activos o vinculación con el terrorismo.
- c. Suministrar la información necesaria para fines de investigación y probatorios que sea requerido por las autoridades pertinentes.
- d. Mantener un conocimiento integral de su personal, clientes y mercado para la identificación de señales de alerta de operaciones inusuales o sospechosas.
- e. Mantener un sistema integral efectivo que permita el cumplimiento y monitoreo de la normativa sobre prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo.
- f. Denunciar cualquier otro incumplimiento a dicho manual, a través del Canal de Denuncias.

El Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo se encuentra en poder del Oficial de Cumplimiento y se ha puesto en conocimiento de todos los colaboradores de Detroit Perú.

7.10. PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN INTERNA

El objetivo de este protocolo es atender a las diversas denuncias interpuestas por los colaboradores de Detroit Perú o sus socios comerciales por contravenir el Código de Conducta o cualquiera de las políticas que integran el Modelo de Prevención Penal de la Compañía. Asimismo, se brindan los lineamientos a seguir en el procedimiento de investigación interna, los órganos competentes y los derechos que tienen los investigados.

7.11. OTRAS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

Detroit Perú incorpora a su normativa y dirección una serie de políticas y procedimientos adicionales, las que juntamente con las establecidas en el presente Modelo, tienen por finalidad regular y brindar parámetros de actuación a sus colaboradores y socios comerciales. Todas esas políticas son de obligatorio cumplimiento.
