



MANUAL DEL SISTEMA DE CUMPLIMIENTO EN LIBRE COMPETENCIA

Propósito del cambio:	Adecuación a la medida correctiva solicitada por INDECOPI	Consecuencia del cambio:	Resolución 080-2021/CLC-INDECOPI Resolución 052-2023/CLC-INDECOPI
Diseño del Modelo de Cumplimiento:	4.1; 7.5	Eficacia operacional del Modelo de Cumplimiento.	Los cambios mejoran los lineamientos estipulados por la organización
Disponibilidad de recursos:	Económico: Ninguno	Humano: Horas hombre	Infraestructura: Equipos de cómputo, oficinas de sede central
Responsable de hacer seguimiento al cambio	Gerente Corporativo de Ética, Riesgos y Cumplimiento		

CONTROL DE EMISION Y CAMBIOS					
Rev.	Fecha	Descripción	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
00	17-05-22	Elaboración del Modelo de Cumplimiento en Libre Competencia.	Fredy Guerra Rojas Gerente Corporativo de Ética y Cumplimiento	Fredy Guerra Rojas Gerente Corporativo de Ética y Cumplimiento	Comité de Ética, Cumplimiento y Gobierno Corporativo
01	21-06-23	Adecuación a la medida correctiva solicitada por INDECOPI	Fredy Guerra Rojas Gerente Corporativo de Ética y Cumplimiento	Fredy Guerra Rojas Gerente Corporativo de Ética y Cumplimiento	Comité de Sostenibilidad
					APROBADO EN LA SESIÓN N° 08 – 2023 DEL COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. ALCANCE	3
3. REFERENCIAS NORMATIVAS	3
4. DEFINICIONES	4
5. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN	6
6. COMPRENSIÓN DE LAS NECESIDADES DE LAS PARTES INTERESADAS Y SUS EXPECTATIVAS	7
7. ALCANCE	7
8. RIESGOS	7
8.1. Responsabilidades y procesos:	8
8.2. Identificación de riesgos y oportunidades:	8
8.3. Evaluación y mitigación de riesgos:	9
9. COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN	10
10. ROLES, RESPONSABILIDADES Y AUTORIDADES EN LA ORGANIZACIÓN	10
10.1. Directorio:	10
10.2. Comité de Sostenibilidad:	10
10.3. Alta Dirección:	11
10.4. Oficial de Cumplimiento en Libre Competencia	12
10.5. Colaboradores:	12
11. PRINCIPIOS Y POLITICA DE LIBRE COMPETENCIA.....	13
12. PLANIFICACIÓN	14
a. Acciones para tratar riesgos y oportunidades	14
b. Objetivos del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia	15
13. RECURSOS	15
14. COMPETENCIA	16
14.1 Proceso de Contratación	16
14.2 Difusión y Capacitación Periódica	17
14.2.1 Toma de Conciencia y formación	17
14.2.2 Comunicación	18
14.2.3 Información documentada	18
15. CONTROLES Y PROCEDIMIENTOS	18
16. SANCIONES	18
17. CANALES DE DENUNCIA	19
18. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	19
18.1. Evaluación y monitoreo continuo del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia	19
18.2. Fuentes de opinión sobre el desempeño del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia	19
18.3. Informes de Cumplimiento	20
18.4. Auditoría	20
18.5. Revisión por la dirección	21

1. INTRODUCCIÓN

El presente manual está conformado por los principios y lineamientos de la normativa en libre competencia que el personal debe conocer ya que tienen requerimientos específicos en el cumplimiento normativo de la organización como parte de sus responsabilidades de trabajo.

COSAPI se compromete en cumplir con la normativa en materia de libre competencia, y denunciar todo acto contrario a esta.

Este documento es de obligatorio cumplimiento a todo el personal y/o tercero que nos representa con poder o sin poder ante competidores, socios comerciales, gremios, clientes, proveedores y trabajadores.

El Directorio de COSAPI ha nombrado a un Oficial de Cumplimiento en Libre Competencia que depende únicamente de este, la cual tiene como función supervisar la implementación y mantenimiento de este Manual de manera corporativa, incluyendo todas las líneas de negocio del grupo económico.

2. ALCANCE

El presente Manual es aplicable a todos los integrantes de COSAPI S.A, COSAPI Minería y COSAPI Inmobiliaria, sus subsidiarias y empresas vinculadas, en el ámbito nacional e internacional y en donde tenga sus operaciones (21100-OPV), en adelante COSAPI. Asimismo, alcanza a nuestros socios, proveedores y terceros que nos representen.

Todos los trabajadores y directores de COSAPI deben cumplir con las disposiciones en materia de libre competencia contenidas en este Manual, así como las leyes aplicables y comportarse de manera íntegra y transparente, sin importar el puesto, nivel de responsabilidad y su ubicación geográfica. El solo hecho de trabajar para COSAPI lo obliga al conocimiento y cumplimiento de las disposiciones contenidas en este documento, por lo cual se adhiere a lo establecido en el presente Manual y asume el compromiso de capacitarse continuamente en su entendimiento, a efectos de su efectivo cumplimiento.

3. REFERENCIAS NORMATIVAS

Perú:

- Manual del Modelo de Cumplimiento de Cosapi.
- Decreto Legislativo N° 1034 – Decreto legislativo que aprueba la ley de represión de conductas anticompetitivas y su reglamento.
- Texto Único Ordenado de la Ley de Represión de Conductas Anticompetitivas – D.S. 030-2019-PCM
- Reglamento Interno de Trabajo de COSAPI
- Código de Ética de COSAPI
- Resolución N° 006-2020/CLC-INDECOPI - Guía de Programas de Cumplimiento de las Normas de Libre Competencia.
- Resolución 080-2021/CLC-INDECOPI
- Resolución 052-2023/CLC-INDECOPI

Chile:

- Decreto Ley N° 211 / 1973.

- Ley N° 19.610 / 1999.
- Ley N° 19.911 / 2004.
- Ley 20.361 / 2009.

Colombia:

- Ley N° 256 / 1996.
- Ley N° 155 / 1959.
- Decreto N° 2153 / 1992.
- Ley N° 1340 / 2009.
- Decreto 3523 / 2009.
- Decreto 1687 / 2010.

4. DEFINICIONES

- **COSAPI:** Entiéndase por COSAPI S.A, COSAPI Minería, COSAPI Inmobiliaria, otras empresas subsidiarias de la sociedad o de las sociedades indicadas, así como consorcios.
- **Órgano de Gobierno:** Grupo u órgano que tiene la responsabilidad y autoridad final respecto de las actividades, la gobernanza y las políticas de una organización, y al cual la alta dirección informa. Está representado por el Directorio.
- **Alta Dirección:** Persona o grupo de personas que dirige y controla una organización al más alto nivel. Está representado por la Gerencia General de COSAPI y/o las Gerencias Generales de las empresas de COSAPI según corresponda.
- **Oficial de Cumplimiento de Libre Competencia:** Es el rol asignado a la Gerencia Corporativa de Ética, Riesgos y Cumplimiento de COSAPI
- **MC:** Modelo de Cumplimiento
- **SCLC:** Sistema de Cumplimiento de Libre Competencia.
- **Agente económico:** Son las personas naturales o jurídicas, sociedades irregulares, patrimonios autónomos u otras entidades de derecho público o privado, estatales o no, con o sin fines de lucro, que en el mercado oferten o demanden bienes o servicios o cuyos asociados, afiliados, agremiados o integrantes realicen dicha actividad. Se aplica también a quienes ejerzan la dirección, gestión o representación de los sujetos de derecho antes mencionados, en la medida que hayan tenido participación en el planeamiento, realización o ejecución de la conducta que constituye una vulneración a la Libre Competencia. También se utilizará este término para referirse a empresas de un mismo grupo económico. Para los fines exclusivos de una Concentración Empresarial, el Agente Económico es la persona natural o jurídica, nacional o extranjera, de derecho privado o de derecho público, que ofrezca o demande bienes o servicios y que sea titular de derechos o beneficiario de los contratos o que, sin ser titular de dichos derechos ni beneficiario de dichos contratos, pueda ejercer los derechos inherentes a los mismos. Esto incluye a los fondos de inversión, nacionales o extranjeros.
- **Abuso de posición de dominio:** Se considera que existe abuso de posición de dominio cuando un Agente Económico, que ostenta posición dominante en el mercado relevante, utiliza esta posición para restringir de manera indebida la competencia, obteniendo beneficios y perjudicando a competidores reales o potenciales, directos o indirectos, que no hubiera sido posible de no ostentar dicha posición.
- **Competidores o Competencia:** Agentes económicos que ofrecen productos o servicios similares dentro de un mismo mercado que las Empresas de COSAPI.
- **Concentración Empresarial:** Todo acto u operación que implique una transferencia o cambio en el control de una empresa o parte de ella. Las concentraciones pueden producirse a

consecuencia de: i) Una fusión de dos o más agentes económicos, los cuales eran independientes antes de la operación, cualquiera que sea la forma de organización societaria de las entidades que se fusionan o de la entidad resultante de la fusión, ii) La adquisición por parte de uno o más agentes económicos, directa o indirectamente, de derechos que le permitan, en forma individual o conjunta, ejercer el control sobre la totalidad o parte de uno o varios agentes económicos, iii) La constitución por dos o más agentes económicos independientes entre sí de una empresa en común, *joint venture* o cualquier otra modalidad contractual análoga que implique la adquisición de control conjunto sobre uno o varios agentes económicos, de tal forma que dicho agente económico desempeñe de forma las funciones de una entidad económica autónoma, o iv) La adquisición por un agente económico del control directo o indirecto, por cualquier medio, de activos productivos operativos de otro u otros agentes económicos.

- **Control indirecto:** Es cuando una persona o ente jurídico tiene facultad para designar, remover o vetar a la mayoría de los miembros del directorio u órgano equivalente, para ejercer la mayoría de los votos en las sesiones del directorio u órgano equivalente, para aprobar las políticas operativas y/o financieras, para aprobar las decisiones sobre dividendos y otras distribuciones, para designar, remover o vetar al gerente general en el caso de personas jurídicas, o del gestor quien se encuentra facultado para el manejo de los fondos en el caso de entes jurídicos; aun cuando no ejerce más de la mitad del poder de voto en la junta general de accionistas o de socios de una persona jurídica, y en el caso de entes jurídicos en los órganos que resulten similares.
- **Empresa/s Cosapi:** Se considera a todas las empresas y subsidiarias que pertenezcan al grupo económico de Cosapi donde se cuente con una participación mayor al 50% o cuando Cosapi tiene "Control Indirecto" sobre dicha empresa.
- **Gremio:** Toda organización que relaciona a un grupo de empresas por razón del sector al que pertenecen o la actividad económica que desarrollan y que es utilizada como plataforma para discutir y canalizar intereses sectoriales y comerciales de sus asociados, y en determinados casos para la prestación de servicios.
- **Libre Competencia:** Situación de mercado en la que cualquier persona o empresa es libre de participar o no en una determinada actividad económica, en la cual los consumidores tengan la libertad elegir qué productos o servicios adquirir y mediante quién obtenerlos sin restricciones.
- **Política de Libre Competencia:** Es la política de libre competencia desarrollada y aprobada por Cosapi.
- **Prácticas Colusorias:** Acuerdos alcanzados entre dos o más personas o empresas tomados con el objeto o efecto de obtener mayor poder en el mercado, o para generar barreras para otros competidores, restringiendo la Libre Competencia. Existen 2 tipos de prácticas colusorias: Práctica Colusoria Horizontal y Práctica Colusoria Vertical.
- **Práctica/s Colusoria/s Horizontal/es:** Son los acuerdos, decisiones, recomendaciones o prácticas concertadas realizadas por empresas competidoras entre sí que tengan por objeto o efecto restringir, impedir o falsear la libre competencia, tales como: la fijación concertada, de forma directa o indirecta, de precios o de otras condiciones comerciales o de servicio; el reparto concertado de clientes, proveedores o zonas geográficas; la concertación o coordinación de ofertas, posturas o abstenciones en los procedimientos de selección del Estado, concursos públicos o privados u otras formas de contratación o adquisición pública o privada previstas en la legislación pertinente, así como en subastas públicas y remates; entre otros.
- **Práctica/s Colusoria/ Vertical/es:** Son los acuerdos, decisiones, recomendaciones o prácticas concertadas realizadas por empresas que operan en planos distintos de la cadena de producción,

distribución o comercialización, que tengan por objeto o efecto restringir, impedir o falsear la libre competencia

- **Sistema de Cumplimiento de Libre Competencia - SCLC:** Es el Sistema de Cumplimiento de libre competencia desarrollado por Cosapi, dirigido a asegurar el cumplimiento de las normas de Libre Competencia.
- **Representante/s de Cosapi:** Cualquier colaborador, oficial o director de una Empresa Cosapi.
- **Postulante:** Toda persona natural que participa en proceso de selección.

5. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

La Alta Dirección de COSAPI determina e informa al Comité de Sostenibilidad, las cuestiones internas y externas de conformidad con el requisito 4.1 de la Norma ISO 37301:2021 y los parámetros señalados en la Guía de Programas de Cumplimiento en normas de Libre Competencia del INDECOPI, las cuales son registradas en las matrices: **MA-MC-01_F4 – Matriz FODA del Modelo de Cumplimiento de COSAPI S.A;** **MA-MC-01_F5 – Matriz FODA del Modelo de Cumplimiento de COSAPI MINERIA;** y **MA-MC-01_F6 – Matriz FODA del Modelo de Cumplimiento de COSAPI INMOBILIARIA** que son pertinentes para el propósito y dirección estratégica de la organización y que afectan a su capacidad para lograr los resultados previstos del Sistema de Cumplimiento de Libre Competencia. Para la elaboración de la Matriz FODA la organización toma en cuenta lo siguiente:

- El modelo de negocio, que incluye la estrategia, la naturaleza, el tamaño, y el nivel de complejidad y sostenibilidad de las actividades y operaciones de la empresa;
- Grado de influencia o poder que la empresa ostenta en el mercado que participa;
- Características y particularidades de la empresa;
- Características del mercado en el que participa;
- La naturaleza y el alcance de las relaciones comerciales con competidores, gremios, socios comerciales, clientes, proveedores y trabajadores;
- El contexto legal y regulatorio;
- La situación económica;
- Los contextos sociales, culturales y ambientales;
- Las estructuras, políticas, procesos, procedimientos y recursos internos, incluyendo la tecnología, y;
- La cultura de Compliance.

El contexto de la organización se revisa con carácter mínimo anual o cuando se de alguna de las siguientes circunstancias:

- Actividades, productos o servicios nuevos o modificados de forma relevante.
- Cambios en la estructura o en la estrategia de la organización.
- Cambios externos significativos, tales como circunstancias económico-financieras, condiciones de mercado, pasivos y relaciones con los clientes.
- Cambios en las obligaciones legales de cumplimiento (modificadoras de legislación vigente).
- Incumplimiento(s) al Sistema de Cumplimiento de Libre Competencia.

6. COMPRESIÓN DE LAS NECESIDADES DE LAS PARTES INTERESADAS Y SUS EXPECTATIVAS

La Alta Dirección de COSAPI conforme a lo señalado en el requisito 4.2 de la Norma ISO 37301:2021 determina e informa anualmente al Comité de Sostenibilidad respecto de:

- a) Las partes interesadas que son pertinentes al Sistema de Cumplimiento de Libre Competencia,
- b) Los requisitos pertinentes de estas partes interesadas para el Sistema de Cumplimiento de Libre Competencia, y,
- c) Cuáles de estos requisitos se abordarán en el Sistema de Cumplimiento de Libre Competencia.

Para el seguimiento y revisión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas pertinente al Sistema de Cumplimiento de Libre Competencia, se empleará el PG-SG-01-F7 – “Registro de Necesidades y Expectativas de las Partes Interesadas”.

7. ALCANCE

El alcance del Sistema de Cumplimiento de Libre Competencia de COSAPI es el siguiente:

“El Sistema de Cumplimiento de Libre Competencia de COSAPI es aplicable, teniendo en cuenta nuestro contexto, los requisitos y expectativas de nuestras partes interesadas, nuestras obligaciones en materia de libre competencia y principales riesgos de libre competencia de manera corporativa, a todos los procesos de las empresas de COSAPI, en sus líneas de negocios de Ingeniería y Construcción, Servicios Mineros, e Inmobiliario, incluyendo Consorcios, en sus sedes a nivel nacional e internacional”.

El Sistema de Cumplimiento de Libre Competencia de COSAPI, se basa en el marco legal aplicable a COSAPI señalado el punto 3 del presente documento. Para determinar el alcance, se ha analizado lo siguiente:

1. Las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades identificadas en los formatos: **MA-MC-01_F4 – Matriz FODA del Modelo de Cumplimiento de COSAPI S.A;** **MA-MC-01_F5 – Matriz FODA del Modelo de Cumplimiento de COSAPI MINERIA;** y **MA-MC-01_F6 – Matriz FODA del Modelo de Cumplimiento de COSAPI INMOBILIARIA**
2. Las partes interesadas identificadas en el formato **PG-SG-01-F7**
3. Los riesgos de Libre Competencia identificados en los formatos: **MA-MC-01_F1 – Matriz riesgos de cumplimiento COSAPI S.A;** **MA-MC-01_F2 – Matriz riesgos de cumplimiento COSAPI MINERIA;** y **MA-MC-01_F3 – Matriz riesgos de cumplimiento COSAPI INMOBILIARIA.**

8. RIESGOS

La base para aplicar y mantener el Sistema de Cumplimiento de Libre Competencia de manera eficaz y eficiente es la evaluación de riesgos de libre competencia y malas prácticas. Por ello, el área de Ética y Cumplimiento ha establecido la metodología COSO para la identificación y evaluación de riesgos, la cual a través de sus 05 componentes relevantes y relacionados entre sí: el entorno general de control; la evaluación de riesgos; las actividades de control; la información y la comunicación; y, la supervisión nos permite identificar adecuadamente los riesgos.

Esta metodología COSO permite fortalecer la eficiencia, efectividad y calidad del control interno. El control interno en COSAPI es un proceso, de responsabilidad del Órgano de Gobierno y de la Alta

de Dirección y desarrollado por toda la empresa, para asegurar, de forma razonable, que se alcancen los objetivos: estratégicos, financieros, no financieros y de cumplimiento, a través de 05 componentes relevantes y relacionales entre sí: el entorno general de control, la evaluación de riesgos, las actividades de control, la información y la comunicación y la supervisión.

A continuación, se muestra de manera gráfica el Marco Integrado de Control Interno – COSO.



Asimismo, la organización, a través de todos sus estamentos, considera importante identificar los posibles riesgos, analizarlos, evaluarlos y elaborar una estrategia adecuada que nos permita conocer el estado del Sistema de Cumplimiento de Libre Competencia a fin de adoptar las medidas necesarias para tratar los riesgos financieros y no financieros incluyendo los riesgos de corrupción, y prácticas que atenten contra la libre competencia.

8.1. Responsabilidades y procesos:

Con la finalidad de definir correctamente las responsabilidades sobre la gestión de riesgos, COSAPI ha adoptado el Modelo de las Tres Líneas de Defensa:

- La primera línea: Las gerencias operativas de COSAPI son propietarias de los riesgos y los gestionan. Estas gerencias también son responsables de la implementación de acciones correctivas para hacer frente a deficiencias de proceso y control que se pudiera presentar en la gestión de riesgos.
- La segunda línea: La Gerencia Corporativa de Ética, Riesgos y Cumplimiento de COSAPI aseguran que la primera línea de defensa esté apropiadamente diseñada, implementada y operando según lo previsto, por ello, pueden intervenir directamente en la modificación y desarrollo de los sistemas de control interno y riesgos.
- La tercera línea: Auditoría Interna provee el aseguramiento sobre la efectividad del gobierno corporativo, la gestión de riesgos y el control interno, incluyendo la manera en que la primera y segunda línea de defensa alcanzan sus objetivos de gestión de riesgos y control.

8.2. Identificación de riesgos y oportunidades:

COSAPI ha evaluado los riesgos de libre competencia de acuerdo a su naturaleza, estos son:

- Riesgos Legales: Relacionados a posibles sanciones legales por incumplimientos de las leyes, malas prácticas y actos que atenten contra la libre competencia.
- Riesgos Comerciales y Operativos: Relacionados a las malas prácticas y prácticas que atenten contra la libre competencia en licitación de proyectos, asociación con otros socios comerciales, interacción con clientes, contratación de trabajadores y proveedores, a la compra de bienes y servicios. Riesgos propios de las áreas de procura, capital humano, comercial, ética y cumplimiento, etc.

- Riesgos Reputacionales: Relacionados con actos o inconductas que podrían perjudicar la imagen de la empresa.

Asimismo, hemos recurrido a diferentes fuentes internas y externas para la identificación de riesgos como: requerimientos legales, matriz de partes interesadas y FODA.

La identificación de nuevos riesgos o cambios en los riesgos existentes se realiza anualmente, siendo la Gerencia Corporativa de Ética, Riesgos y Cumplimiento el responsable de mantener vigente la información que se encuentra en la Matriz de riesgos de cumplimiento. Asimismo, propone implementar controles y procedimientos nuevos de acuerdo con el apetito de nivel de riesgo identificado.

Se prioriza la respuesta según su nivel de riesgo, determinado en base a su probabilidad de ocurrencia e impacto. Los niveles de riesgo y su significado son:

- Muy bajo, riesgo insignificante que no requiere ninguna acción.
- Bajo, riesgo con efectos menores que pueden ser fácilmente remediados y administrados con procedimientos rutinarios.
- Medio, riesgo que debe ser administrado con procedimientos normales de control.
- Alto, riesgo que requiere atención de la Alta Dirección. Los controles requeridos e implementados son reportados al Oficial de Cumplimiento de Libre Competencia, Gerencias y los Jefes de área.
- Muy alto, riesgo que requiere acción inmediata. Los controles requeridos e implementados son reportados al Órgano de Gobierno y a la Alta Dirección.

Para la identificación de Riesgos y Oportunidades se ha definido una metodología en el Manual del Sistema de Gestión Integral de Riesgos, el cual indica cómo se debe comunicar los riesgos detectados e identificados; Asimismo, para la identificación, análisis, evaluación y seguimiento de los riesgos del Sistema de Cumplimiento de Libre Competencia se empleará las matrices: MA-MC-01_F1 – Matriz riesgos de cumplimiento COSAPI S.A; **MA-MC-01_F2 – Matriz riesgos de cumplimiento COSAPI MINERIA;** y **MA-MC-01_F3 – Matriz riesgos de cumplimiento COSAPI INMOBILIARIA.**

8.3. Evaluación y mitigación de riesgos:

COSAPI evalúa su exposición al riesgo en términos cualitativos y lo define a través de la combinación del impacto y probabilidad de que ocurra, calificándolos en riesgo **MUY ALTO, ALTO, MEDIO, BAJO y MUY BAJO.**

De acuerdo, a la evaluación realizada, se determina los controles y mitigantes de los riesgos detectados. Estos mitigantes son individualizados de acuerdo a la naturaleza del riesgo, con la finalidad de disminuir la probabilidad y/o el efecto de que ocurran. COSAPI da prioridad a controlar y mitigar el riesgo alto. La evaluación y la mitigación de riesgos, es acorde a los lineamientos del Directorio.

La metodología para la gestión de riesgos de libre competencia se encuentra detallada en el documento **(MA-SGIR-01) Manual del Sistema de Gestión Integral de Riesgos.** La finalidad

es establecer la metodología de gestión de riesgos, mediante el análisis, evaluación, tratamiento, verificación de la eficacia y comunicación, además de su control dentro de la organización.

El Oficial de Cumplimiento de Libre Competencia es el responsable de decidir que tratamiento y plan de respuesta al riesgo optar: reducir, evitar o trasladar los riesgos de tal manera que sea razonable y proporcional a las necesidades de la empresa. COSAPI no permitirá bajo ninguna circunstancia aceptar riesgos que puedan percibirse como un incumplimiento a la normativa en materia de libre.

9. COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN

El compromiso de la Alta Dirección es que se refleje una cultura de respeto a la libre competencia y libre mercado, exigiendo el cumplimiento de la en materia de libre competencia; y las normas en materia de libre competencia de los países en donde operamos. COSAPI ha materializado este compromiso en la Sesión Extraordinaria de Directorio el 6 de enero de 2022 (02-Ext./2022) – Acuerdo 1.

10. ROLES, RESPONSABILIDADES Y AUTORIDADES EN LA ORGANIZACIÓN

10.1. Directorio:

Es el Órgano de Gobierno del Sistema de Cumplimiento de Libre Competencia, y tiene la función de determinar, aprobar y fomentar razonablemente el Manual del Sistema de Cumplimiento de Libre Competencia y objetivos del Sistema de Cumplimiento de Libre Competencia, así como de su publicación y distribución en todas las compañías del grupo.

- Vigilar permanentemente el cumplimiento de la legislación en libre competencia y el Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia de la corporación.
- Revisar periódicamente los informes sobre el desarrollo y cumplimiento del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia de la corporación que emita el Oficial de Cumplimiento en Libre Competencia.
- Participar en las capacitaciones vinculadas al Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia de la corporación.
- Garantizar la autonomía, independencia y recursos del Oficial de Cumplimiento Corporativo en Libre Competencia.
- Participar en las capacitaciones al personal vinculadas al Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia de la corporación.
- Poner en conocimiento del Oficial de Cumplimiento en Libre Competencia las políticas comerciales más relevantes, inmediatamente después de ser aprobadas por el Directorio.
- Establecer los mecanismos de seguridad necesarios para que el Oficial de Cumplimiento en Libre Competencia no sufra ningún tipo de intromisión en la realización de las funciones de supervisión y cuidado de la libre competencia. Asimismo, establecer que en caso existiera una obstrucción por parte de la empresa, o alguno de los directivos, gerentes o funcionarios, el Oficial de Cumplimiento en Libre Competencia podrá informar de manera directa a la Dirección de Defensa de Libre Competencia del INDECOPI.

10.2. Comité de Sostenibilidad.:

Es el Órgano de seguimiento y supervisión delegado del Directorio para el Sistema de Cumplimiento de Libre Competencia, y tiene las siguientes funciones:

- Monitorear los avances del desarrollo del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia, así como, los inconvenientes que pudieran presentarse.

- Establecer lineamientos para que los directivos, gerentes o funcionarios informen por escrito al Oficial de Cumplimiento en Libre Competencia con tres (03) días de anticipación, en caso se programe una reunión o contacto comercial con representantes de empresas competidoras. El Oficial de Cumplimiento en Libre Competencia podrá asistir a dicha reunión o evento. En caso ocurra una reunión o contacto comercial no programado con cualquier funcionario de una empresa competidora, este deberá informar en el plazo de un (01) día hábil después de ocurrido. Este lineamiento no será de aplicación para los Consorcios en los que participe la corporación.
- Asegurar la disponibilidad de los recursos (humanos, de infraestructura, financieros y tecnológicos).
- Decidir el criterio para la aceptación de riesgos de seguridad de la información y los niveles de riesgo aceptables.
- Asegurar que los objetivos de seguridad de la información aplicados a la protección de datos personales se encuentren identificados, cumplan con los requerimientos organizacionales y estén integrados en los procesos relevantes a la protección de datos personales.
- Revisar periódicamente la Política de Libre Competencia de la Corporación.
- Revisar los procesos de auditoría interna y externa de manera periódica.

10.3. Alta Dirección:

La Alta Dirección, está representada en cada caso por el Gerente General de cada empresa de COSAPI, y tiene las siguientes funciones y responsabilidades:

- Difundir de manera periódica y expresa el compromiso de todos los trabajadores de cumplir con los lineamientos del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia, la legislación en materia de libre competencia y el desarrollo de una cultura organizacional de ética y transparencia.
- Revisar el cumplimiento del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia de la corporación de manera anual, así como solicitar un informe anual a los gerentes de las distintas áreas respecto del cumplimiento de las medidas adoptadas para el funcionamiento del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia e informar al Comité de Sostenibilidad
- Monitorear la modificación del Reglamento Interno de Trabajo a fin de incluir sanciones a los trabajadores en caso de incumplimiento a la normativa en Libre Competencia y al Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia de la sociedad.
- Participar en las capacitaciones al personal vinculadas al Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia de la corporación.
- Difundir a los proveedores y clientes sobre la existencia del Oficial de Cumplimiento en Libre Competencia, así como de los canales de denuncia en donde ellos pueden dirigirse de manera confidencial para informarle sobre cualquier indicio de un riesgo de posible violación a la normativa de libre competencia.
- Revisar periódicamente la Política de Libre Competencia de la Corporación.
- Velar por el cumplimiento de las políticas y procedimientos del Sistema de Cumplimiento de Libre Competencia.
- Proponer planes y programas para mantener la conciencia del cumplimiento normativo en materia de Libre Competencia en los procesos relevantes a la corporación.
- Identificar y canalizar los recursos necesarios para el adecuado funcionamiento del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia.
- Revisar los procesos de auditoría interna y externa de manera periódica.

10.4. Oficial de Cumplimiento en Libre Competencia

Esta posición reportará directamente al Comité de Sostenibilidad, y será causal de remoción contractual del Oficial de Cumplimiento en Libre Competencia, el incumplimiento de las obligaciones estipuladas para este puesto, siendo estas las siguientes:

- Identificar las obligaciones a las que está sujeta la sociedad, en materia de libre competencia.
- Realizar y mantener actualizado el mapeo de los riesgos en libre competencia.
- Adoptar las medidas que considere necesarias para contrarrestar los riesgos en materia de libre competencia encontrados al interior de la empresa.
- Encargarse de la supervisión e implementación del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia en toda la corporación.
- Informar periódicamente a la gerencia general, y al Comité de Sostenibilidad de la sociedad, los avances sobre el desarrollo del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia, así como los inconvenientes que pudieran presentarse.
- Encargarse, mediante los mecanismos internos de la empresa de promover, difundir, capacitar, asesorar y orientar a todo el personal y relacionados, acerca del cumplimiento normativo en Libre Competencia. Mínimo (1) una vez al año.
- Realizar las evaluaciones, mejoras y monitoreo periódicos pertinentes del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia. Mínimo una (1) vez al año.
- Manejar el canal de denuncias de la sociedad que incorpora la gestión de denuncias de infracción al Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia.
- Asegurarse de que el Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia es conforme con los requisitos del Decreto Legislativo N° 1034, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de represión de Conductas Anticompetitivas, el Programa de Cumplimiento en Libre Competencia del INDECOPI y la ISO 37301:2021 – Sistema de Gestión de Cumplimiento.
- Solicitar a cualquier colaborador copia en medios electrónicos o físicos de todo tipo de documentos, incluyendo, de ser el caso, los programas y equipos necesarios para su lectura, cuando considere que podría existir una práctica anticompetitiva.
- Realizar entrevistas inopinadas a funcionarios, directivos o gerentes de la empresa.
- Es el responsable de atender y resolver las dudas que pudieran presentarse sobre cómo proceder o si cierta conducta constituye o no una infracción al Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia.
- Resguardar la confidencialidad de toda la información a la que haya tenido acceso en ejercicio de sus funciones. El incumplimiento de la obligación de reserva generará en el Oficial de Cumplimiento las responsabilidades civiles, administrativas y penales previstas en la ley.
- Reportar de manera inmediata al directorio, en caso de ocurrencia de presuntos incumplimientos, incumplimientos probados o frente a la identificación de nuevos riesgos que debe afrontar la empresa.

10.5. Colaboradores:

Todos los colaboradores, tienen las siguiente funciones y responsabilidades:

- Participar en las capacitaciones sobre el Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia de la Corporación.
- Conocer, comprender y cumplir las políticas y procedimientos del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia.
- Notificar incidentes y riesgos de libre competencia al Oficial de Cumplimiento de Libre Competencia.

11. PRINCIPIOS Y POLÍTICA DE LIBRE COMPETENCIA

COSAPI de manera voluntaria se compromete con el cumplimiento de los siguientes principios que rigen su Sistema de Cumplimiento de Libre Competencia:



Dichos principios forman parte de la Política de Libre Competencia. Este documento plasma la declaración de COSAPI a sus partes interesadas de su compromiso con el funcionamiento de la economía de libre mercado, y el cumplimiento de la legislación y buenas prácticas en materia de Libre Competencia.

“En COSAPI fomentamos el respeto a la libre competencia, a través de la consolidación de una cultura de cumplimiento ética y legal, alineada a nuestros valores corporativos”.

Por ello, es obligatorio su cumplimiento para todos los trabajadores, directores, accionistas, y demás personas naturales y jurídicas que actúen de forma autorizada en nombre o por cuenta de COSAPI. COSAPI tiene una **TOLERANCIA CERO** a la comisión de prácticas colusorias (verticales / horizontales), abuso de posición de dominio, así como toda acción que vulnere la Libre Competencia y el libre mercado. Pudiendo sancionar con acciones que irán desde la desvinculación, cese de la relación comercial e inicio de acciones legales si corresponde.

Asimismo, la Política de Libre Competencia declara la independencia, recursos, autoridad, competencias, y facultad de reporte a los directores con los que cuenta el Oficial de Cumplimiento en Libre Competencia.

La Política de Libre Competencia (PLT-SCLC-01), establece los objetivos del Sistema de Cumplimiento de Libre Competencia.

El Órgano de Gobierno y la Alta Dirección de las líneas de negocio de COSAPI establecen, implementa y mantiene una política para el Modelo de Cumplimiento que:

- Requiere y fomenta la cultura de cumplimiento de la legislación de libre competencia, recogida fundamentalmente en el Texto Único Ordenado de la Ley de Represión de Conductas Anticompetitivas – D.S. 030-2019-PCM.
- Está alineada con los valores, objetivos y estrategia de la organización.

- Asegura que la Gerencia Corporativa de Ética, Riesgos y Cumplimiento cuenta con los recursos y la independencia para supervisar la implementación y mantenimiento de esta política de manera corporativa.
- Sanciona disciplinariamente el incumplimiento del Sistema de Cumplimiento de Libre Competencia, sus políticas y procedimientos, de acuerdo con lo establecido en el Código de Ética y Reglamento Interno de Trabajo, aquellas conductas que conlleven al incumplimiento de esta política.
- Genera un entorno de transparencia manteniendo un canal de denuncias confiable que permite a los trabajadores y socios de negocio comunicar el incumplimiento de esta política y a la normativa en materia de Libre Competencia aplicable a COSAPI.
- Proporciona un marco de referencia para el establecimiento, revisión y logro de los objetivos.
- Incluye el compromiso de cumplir los requisitos del Sistema de Cumplimiento de Libre Competencia.
- Proporciona orientación, en un lenguaje fácilmente comprensible, para que todo el personal pueda entender los principios y su intención.
- No restringe el derecho de denunciar bajo condicional de obligaciones contractuales, como acuerdos de no divulgación o cláusulas como la confidencialidad comercial y confidencialidad del empleado, entre otros.
- Incluye el compromiso de mejora continua del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia.

12. PLANIFICACIÓN

Para la planificación del Manual del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia, se ha considerado el contexto y las expectativas de las partes interesadas de nuestra organización.

a. Acciones para tratar riesgos y oportunidades

El Órgano de Gobierno, representado por el Directorio, considera importante identificar los posibles riesgos, analizarlos, evaluarlos y elaborar una estrategia adecuada que nos permita conocer el estado del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia y adoptar las medidas necesarias para tratar los riesgos de prácticas que atenten contra la libre competencia y delitos relacionados que pudieran derivarse. Por tal motivo, cuando la Gerencia Corporativa de Ética, Riesgos y Cumplimiento planifica el Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia identifica y aborda los riesgos y oportunidades con la finalidad de asegurar que logre sus objetivos, prevenir o reducir efectos no deseados relacionados con la política y objetivos del sistema, hacer seguimiento de la eficacia del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia, y lograr la mejora continua.

El Oficial de Cumplimiento en Libre Competencia elabora y define las acciones para abordar estos riesgos de prácticas que atenten contra la libre competencia y delitos relacionados, así como las oportunidades de mejora integrando el cómo implementar dichas acciones en los procesos del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia. Asimismo, planifica la evaluación de la eficacia de cada una, informando oportunamente al Comité de Sostenibilidad y al Directorio.

Para determinar, evaluar y establecer acciones para abordar los riesgos y oportunidades se empleará los formatos **MA-MC-01_F2 – Matriz riesgos de cumplimiento COSAPI MINERIA;** y **MA-MC-01_F3 – Matriz riesgos de cumplimiento COSAPI INMOBILIARIA;** los procesos de identificación, evaluación y análisis de riesgos de prácticas que atenten contra la libre competencia y delitos relacionados se detallan en el **Manual del Sistema de Gestión Integral de Riesgos (MA-SGIR-01).**

b. Objetivos del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia

El Comité de Sostenibilidad determina y aprueba los objetivos del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia en el documento Política de Libre Competencia (PLT-SCLC-01) para las funciones y niveles pertinentes. Estos objetivos son coherentes con la Política de Libre Competencia, medibles y alcanzables; los cuales son comunicados y actualizados, según corresponda.

Los objetivos del SCLC son:

- Reducir los riesgos de comisión de prácticas que atenten contra la libre competencia y malas prácticas en nuestras actividades mediante la identificación y tratamiento de estos.
- Informar y capacitar a los trabajadores, directores, socios de negocio y similares sobre el Sistema de cumplimiento de Libre Competencia, así como los riesgos de incumplimiento a los que están expuestas sus actividades.
- Promover el cumplimiento de los principios que rigen el Sistema de Cumplimiento de Libre Competencia.

Para el logro y el seguimiento de los Objetivos del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia se empleará el documento **Procedimiento de Seguimiento a los Objetivos del Modelo de Cumplimiento (PG-MC-01)**, que incluye este sistema.

13. RECURSOS**• Recursos e Infraestructura**

La organización determina y proporciona los recursos (físicos, humanos y financieros) necesarios para el establecimiento, implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia.

• Recursos Físicos:

La Alta Dirección de COSAPI de manera corporativa y sus líneas de negocio proporciona la infraestructura necesaria para lograr que el Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia funcione con eficacia. La infraestructura incluye, cuando es aplicable:

- Edificios, espacio de trabajo y servicios asociados: En Sede Central es responsabilidad del Jefe de Servicios Generales, y en los proyectos del Administrador de obra,
- Equipos de Cómputo: La responsabilidad es de la Gerencia de Tecnología de la Información, quien brinda los recursos informáticos de la empresa (hardware, software de computadoras y teléfonos).

• Recursos Humanos:

El Oficial de Cumplimiento en Libre Competencia en coordinación con el Gerente de Capital Humano proporciona las personas necesarias para la implementación eficaz de su Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia.

Todos los integrantes de la Gerencia Corporativa de Ética, Riesgos y Cumplimiento deben cumplir con el perfil descrito en el **“Perfil de Puesto del Personal Empleado” (MA-GCH-01-F1)**.

- **Recursos Financieros:**

Respecto a los recursos financieros, la Gerencia Corporativa de Ética, Riesgos y Cumplimiento mantiene un presupuesto anual identificado para los gastos de las actividades relacionadas con el Modelo de Cumplimiento. Ello se identifica en su contabilidad real los gastos efectivamente destinados al mismo.

14. COMPETENCIA

El Comité de Sostenibilidad en coordinación con la Gerencia de Capital Humano, determinan las competencias necesarias de las personas que forman parte de la Gerencia Corporativa de Ética, Riesgos y Cumplimiento asegurando que estas personas sean competentes, basándose en una educación, formación o experiencia apropiadas. Esta información se encuentra definida en el “**Perfil de Puesto del Personal Empleado**” (MA-GCH-01-F1).

14.1 Proceso de Contratación

En relación con todo nuestro personal, los controles determinados por el Comité de Sostenibilidad que son ejecutados por la Gerencia de Capital Humano aseguran:

- Las condiciones de empleo, en las cuales se exigen al personal cumplir con la Política de Libre Competencia y el Manual del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia, y a su vez da a la organización el derecho a aplicar medidas disciplinarias al personal en caso de incumplimiento según lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y el Código de Ética;
- En un periodo de tiempo razonable desde su incorporación al empleo, el personal reciba una copia o se le dé acceso a la Política de Libre Competencia y a formación relacionada con esa política;
- Se tomen las acciones disciplinarias adecuadas contra el personal que infrinja las obligaciones, las políticas, los procesos y los procedimientos del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia de COSAPI;
- Que el personal reciba y entienda el Manual del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia según lo establecido en el presente documento.
- Que el personal no sufrirá represalias, discriminación o medidas disciplinarias (por ejemplo, mediante amenazas, aislamiento, degradación, impedimentos para su promoción, el traslado, despido, intimidación, victimización u otras formas de acoso) por:
 - Negarse a participar en, o rechazar, cualquier actividad respecto de la cual ellos han juzgado razonablemente que exista más que un riesgo bajo de comisión de prácticas que atenten contra la libre competencia u otros delitos relacionados que no ha sido mitigado por la organización; o
 - Plantear inquietudes, denunciar o informar hechos de buena fe, o sobre la base de una creencia razonable, de intento real o sospecha de hacer efectivo la comisión de prácticas que atenten contra la libre competencia u otros delitos relacionados, o violación de la Política de Libre Competencia o del Manual del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia (excepto cuando el individuo participó en la comisión de la falta).

Asimismo, para el personal que participa de los procesos considerados que están expuestos a riesgos con probabilidad de ocurrencia y/o impacto medio y alto, la Gerencia de Capital Humano, ha establecido controles que proporcionan que:

- La debida diligencia se lleva a cabo sobre las personas antes de que sean empleadas, y al personal antes de que sean transferidos o promovidos por la organización, con el fin de determinar, en la medida de lo razonable, que es apropiado emplearlos o reubicarlos y que cumplirán con los requisitos de la Política de Libre Competencia y del Manual del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia, establecido en el **Procedimiento de Debida Diligencia de SPLAFT y Anticorrupción (PG-SPLAFT-01)**
- No se fomente la comisión de prácticas que atenten contra la libre competencia ni delitos relacionados por el establecimiento de las metas de venta y margen, las cuales se revisan anualmente.
- No se realicen actos que sesguen la contratación de nuevos colaboradores que hallan pertenecido a empresas del sector construcción. La Gerencia de Capital Humano informará al Oficial de Cumplimiento de Libre Competencia las ternas finales en las que participan postulantes de empresas que pertenecen al sector construcción al fin de validar que la toma de decisión se realice de manera objetiva y cumpliendo la normativa en materia de Libre Competencia.

14.2 Difusión y Capacitación Periódica


14.2.1 Toma de Conciencia y formación

La Gerencia Corporativa de Ética, Riesgos y Cumplimiento facilita la toma de conciencia (sensibilización) y la formación en cumplimiento normativo para los Trabajadores, Directores y Socios de Negocio resaltando el enfoque de tolerancia cero ante la comisión de actos que atenten contra la libre competencia y las malas prácticas. Estas acciones se realizan en coordinación con el área de Imagen y Comunicaciones, y con el área de Capital Humano.

Reconoce que el propósito de la formación es ayudar a asegurar que el personal pertinente entienda, según corresponda a su rol en la organización, los riesgos de comisión de prácticas que atenten contra la libre competencia y cualquier incumplimiento relacionado, que ellos y la organización enfrentan, la Política de Libre Competencia, la Política de Gestión de Denuncias, los aspectos del Manual del Sistema de Cumplimiento de Libre Competencia, cualquier acción preventiva, y de reporte necesario que requieran realizar en relación con cualquier riesgo de práctica anticompetitiva.

El Plan de Capacitación determina el nombre, público objetivo y la frecuencia de las capacitaciones. Este plan se revisa y actualiza anualmente de acuerdo con las necesidades del grupo económico y la evaluación del Oficial de Cumplimiento en Libre Competencia. El plan se detalla en el documento **Plan Anual de Difusión y Capacitaciones (PL-MC-01)** del Modelo de Cumplimiento de Cosapi.

La Gerencia Corporativa de Ética, Riesgos y Cumplimiento facilita la toma de conciencia, considerado en el Plan de Capacitaciones, a sus socios de negocios que

	GERENCIA DE ÉTICA, RIESGOS Y CUMPLIMIENTO		
Manual del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia	Código: MA-SCLC-01	Revisión: 01	Página: 18 de 21

suponen riesgo de comisión de prácticas que atenten contra la libre competencia con probabilidad y/o impacto **MEDIO** o **ALTO**.

14.2.2 Comunicación

La Gerencia Corporativa de Ética, Riesgos y Cumplimiento determina las comunicaciones internas y externas pertinentes al Manual del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia. Para estos efectos, ha establecido un Plan Anual de Difusión y Capacitación (PL-MC-01) del Modelo de Cumplimiento, el cual se llevará a cabo a través de los canales de comunicación establecidos por la organización (intranet, foro, correo electrónico, boletines, charlas, capacitaciones, reuniones de obra, comunicación directa, entre otros). Asimismo, la Política de Libre Competencia se pone a disposición de todo el personal de la organización y socios de negocio en la:

- Interno: Portal de Transparencia: <https://apps.powerapps.com/play/e/default-24b7a03e-6d6a-4a9c-af42-49750f992173/a/03357e85-a675-4941-a493-8cd703214192?tenantId=24b7a03e-6d6a-4a9c-af42-49750f992173>

Código QR para dispositivos móviles



- Externo: Página web: <https://www.cosapi.com.pe/site/index.aspx>

Además, es comunicada directamente tanto al personal interno como a los socios de negocios que suponen más que un riesgo **BAJO** de prácticas que atenten contra la libre competencia y sus delitos relacionados, y es publicada a través de los canales de comunicación internos y externos de la organización.

14.2.3 Información documentada

La gestión y control de información documentada del Sistema de Cumplimiento de Libre Competencias se desarrolla en el **PG-SG-01 Procedimiento para la Elaboración y Control de la Información Documentada de los Sistemas de Gestión**.

15.CONTROLES Y PROCEDIMIENTOS

Para establecer controles focalizados para prevenir la comisión de actos que atenten contra la libre competencia y delitos relacionados en Cosapi. Se ha desarrollado el **Procedimiento de interacción con competidores, socios comerciales, clientes, proveedores, gremios y trabajadores (PG-SCLC-01)**.

16.SANCIONES

La aplicación de sanciones por incumplimiento a este documento y/o al Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia se desarrolla en el **Código de Ética (COD-GC-01)** y Reglamento Interno de Trabajo.

17. CANALES DE DENUNCIA

Todo incumplimiento al presente documento, así como a todos los documentos del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia e identificación de riesgos de comisión de prácticas que atenten contra la libre competencia se reportarán a través de nuestro canal ético COSAPI TE ESCUCHA, el cual emplea distintos canales de comunicación para plantear consultas o informar sobre algún incumplimiento relacionado con cualquier aspecto relativo al Sistema de Cumplimiento de Libre Competencia a través de: <https://www.cosapiteescucha.com/> y cumplimiento@cosapi.com.pe.

El tratamiento y consultas de denuncias se desarrollan en el **Procedimiento para el tratamiento de consultas y denuncias (PC-SGD-01)**.

18. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

18.1. Evaluación y monitoreo continuo del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia

La Gerencia Corporativa de Ética, Riesgos y Cumplimiento aplica métodos apropiados para el seguimiento, y cuando sea aplicable, mide los procesos del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia. Los métodos de seguimiento, medición, análisis y evaluación necesarios demuestran la capacidad de los procesos para alcanzar los resultados planificados. Los lineamientos para realizar el seguimiento y medición del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia se recogen en el **Procedimiento de Seguimiento a los Objetivos del Modelo de Cumplimiento (PG-MC-01)**. El Manual del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia de COSAPI y los documentos que lo componen son evaluados mediante indicadores en el que se define a que se realizará seguimiento y medición, los responsables y frecuencia de seguimiento, así como la información documentada de estas evaluaciones.

Estos indicadores evalúan el logro de los objetivos del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia y la eficacia y eficiencia del Manual del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia, y están registrados en el Procedimiento de Seguimiento a los Objetivos del Modelo de Cumplimiento (PG-MC-01). El seguimiento de los indicadores está a cargo del Gerente Corporativo de Ética, Riesgos y Cumplimiento y se realizará semestralmente.

El Gerente Corporativo de Ética y Cumplimiento revisa aquellos indicadores que no alcancen los resultados planificados, lleva a cabo correcciones y acciones correctivas, según sea conveniente para asegurarse de la conformidad de los procesos.

18.2. Fuentes de opinión sobre el desempeño del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia.

La Gerencia Corporativa de Ética, Riesgos y Cumplimiento realizará encuestas de manera anual a las partes interesadas de COSAPI a fin de obtener la percepción del desempeño del del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia por parte de ellos.

Todo hallazgo negativo que se identifiquen en las encuestas deberá generar un informe de No Conformidad a fin de evaluar la causa raíz del incumplimiento y asegurarse que se tomen las acciones adecuadas para subsanar el incumplimiento.

18.3. Informes de Cumplimiento.

El Seguimiento a los Objetivos del Manual del Modelo de Cumplimiento en donde se encuentran los objetivos del del Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia es informado a la Alta Dirección y Órgano de Gobierno, a través del Comité de Sostenibilidad, en las reuniones de seguimiento a intervalos planificados de conformidad con lo señalado en el Procedimiento de Seguimiento a los Objetivos del Modelo de Cumplimiento (PG-MC-01).

18.4. Auditoría

La organización lleva a cabo auditorías a intervalos planificados, para proporcionar información acerca el Manual del Modelo de Cumplimiento, si se implementa y mantiene eficazmente y es conforme con:

- Los requisitos propios de la organización para el Manual del Modelo de Cumplimiento;
- Los requisitos de la norma ISO 37301:2021;
- Los requisitos de la normativa local e internacional vigente.

El área de Auditoría Interna elabora un **Cronograma de Auditoría Interna (PG-SG-03-F1)** tomando en consideración el estado y la importancia de los procesos y de las áreas a auditar, así como los resultados de auditorías previas. Se definen los criterios de auditoría, el alcance de la misma, su frecuencia y metodología. Esta documentación se encuentra especificada en el **PG-SG-03 Procedimiento para la Planificación y Ejecución de Auditorías internas.**

La selección de los auditores y la realización de las auditorías aseguran la objetividad e imparcialidad del proceso de auditoría. Los auditores no auditan su propio trabajo.

Se establece un procedimiento documentado para definir las responsabilidades y los requisitos para planificar y realizar las auditorías, establecer los registros e informar los resultados.

La dirección responsable del área que está siendo auditada se asegura de que se realicen las correcciones y se tomen las acciones correctivas necesarias sin demoras injustificadas para eliminar las no conformidades detectadas y sus causas, según lo señala el **Plan de acción de Auditoría Interna (PG-SG-03-F5)**. Las actividades de seguimiento incluyen la verificación de las acciones tomadas y el informe de los resultados de la verificación.

El Gerente de Auditoría Interna informa los resultados de las auditorías al órgano de gobierno, a través del Comité de Auditoría según corresponda.

Estas auditorías son razonables, proporcionales, y basadas en el riesgo; las cuales se ejecutan revisando los procedimientos, controles y sistemas para:

- Comisión o sospecha del delito de corrupción u otros delitos relacionados;
- Falta por parte de los socios de negocios de cumplir con los requisitos aplicables de la organización; y debilidades u oportunidades de mejora en el Sistema de Cumplimiento en Libre Competencia

18.5. Revisión por la dirección

La Gerencia General es responsable de revisar como mínimo 01 vez al año el funcionamiento del Modelo de Cumplimiento conforme se señala en el **Procedimiento de Seguimiento a los Objetivos del Modelo de Cumplimiento (PG-MC-01)**.