

RESOLUCION DE DIRECTORIO N° 06 -2022-300-EPS TACNA S.A.

Tacna

22 JUN 2022

VISTOS:

El Informe N° 069-2022-330-EPS TACNA S.A de la Secretaria General, y coordinadora del Equipo de Buen Gobierno Corporativo de la EPS TACNA S.A. y demás documentos que obran en dicho expediente.

CONSIDERANDOS

Que, con Resolución de Gerencia General N° 041-2020-300-EPS TACNA S.A. de fecha 20 de enero de 2020 se reconfirma el Equipo de Buen Gobierno Corporativo de la EPS TACNA S.A.

Que, con Resolución de Directorio N°002-2018-100-EPS TACNA S.A. de fecha 13 de febrero de 2018 se Aprueba el Código de Buen Gobierno Corporativo de la EPS TACNA S.A.

Que, con Resolución Ministerial N° 081-2019-VIVIENDA, que aprueba la "Metodología de Evaluación y Monitoreo del Nivel de Cumplimiento de los Estándares del Código de Buen Gobierno Corporativo de las Empresas Prestadoras de Servicios de Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal" donde se establece el cronograma de implementación de los estándares del CBGC y se indica que el incumplimiento de los plazos genera responsabilidad.

Informe N° 069-2022-330-EPS TACNA S.A de la Secretaria General, y coordinadora del Equipo de Buen Gobierno Corporativo de la EPS TACNA S.A. presenta las Políticas de Relacionamiento con grupos de interés, Política de trato responsable al personal, Política de Sucesión para cargos críticos y la Política de Conflicto de interés para su aprobación.

Que, con el Acta de Sesión Ordinaria N°18 de fecha 19 de mayo de 2022 y con Acuerdo n°03-18-2022 el Directorio aprueba las Políticas presentadas por el Equipo de BGC y se encarga emitir acto resolutorio de la aprobación de dichas políticas y publicadas en el portal institucional.

Que, estando conferidas en el Estatuto de la Entidad las facultades del Gerente General y con el V°B° de la Gerencia de Administración y Finanzas, Oficina de Planeamiento y la Oficina de Asesoría legal.

SE RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO:** Aprobar las Políticas del Pilar III: Gestión Estándar 27: Relacionamiento con grupos de interés "Políticas de Relacionamiento con grupos de interés", Estándar 29: Trato responsable del personal "Política de trato responsable al personal", Estándar 30: Plan de Sucesión "Política de Sucesión para cargos críticos", Pilar V: Ética y Conflicto de Interés Estándar 44: Conflicto de interés "Política de Conflicto de interés".

**ARTICULO SEGUNDO:** El Directorio, la Gerencia General, las Gerencias de Línea, Jefes de Oficinas, Divisiones y todos los trabajadores, quedan encargados de la presente Resolución para los fines de su competencia.

**ARTICULO TERCERO:** Encargar al Equipo de Comunicación Social y la Oficina de Tecnologías de la Información publicar las Políticas en el Portal Institucional de la EPS TACNA S.A.

REGISTRESE Y COMUNIQUESE

DR. JESUS AMADEO OLIVERA CACERES  
PRESIDENTE DEL DIRECTORIO  
EPS TACNA S.A



**POLÍTICA DE TRATO RESPONSABLE AL PERSONAL**

**PILAR III: Gestión**

**ESTÁNDAR 29 : Trato responsable del Personal**

**1. ENUNCIADO DE LA POLÍTICA**

"EPS TACNA S.A., en concordancia con su misión y objetivos estratégicos, manifiesta la importancia de implementar , y mantener una Política de Recursos Humanos que permita crear valor a la Gestión Institucional , contribuyendo al mejoramiento y buen clima laboral propiciando el trato responsable al personal, a través del reconocimiento de los deberes y derechos del personal que labora en la Entidad.

**2. DECLARACIÓN DE COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN**

El Directorio, se compromete a promover la cultura de Gestión de los Recursos Humanos ,con la finalidad de garantizar un trato responsable manteniendo una política expresa de información al personal sobre los factores de desempeño más relevantes .

Promover la contratación de profesionales utilizando procesos transparentes y en base al mérito, que sean independientes de los ciclos políticos.

Promover la formación de competencias a través de la capacitación de los colaboradores de la EPS TACNA S.A., en atención a las funciones a desempeñar para fortalecer la prestación de los servicios de saneamiento.

La exigibilidad de una compensación acorde con las funciones y responsabilidades asumidas y el desempeño económico y social de la EPS TACNA S.A.

Cautelar que los documentos de gestión consideren compensaciones acordes con las funciones y responsabilidades asumidas por los trabajadores y el desempeño económico y social de la Empresa, monitoreando la satisfacción del personal y los lineamientos para la Gestión de riesgos de seguridad y salud en el trabajo.

**3. LINEAMIENTOS GENERALES DE LA POLÍTICA**

La Gerencia de Línea, liderada por el Gerente General, propicia el involucramiento activo del Personal en el proceso de mejora de Gobierno Corporativo. En dicho involucramiento se proporcionan los medios para que el personal brinde retroalimentación en torno al proceso

3.1 Una adecuada y oportuna implementación de la Gestión de Recursos Humanos fortalecerá el compromiso de la Alta Dirección de EPS TACNA S.A. en materia de trato responsable del personal, y se constituye en el documento principal de la manifestación de la cultura organizacional alineada a los objetivos estratégicos y misión de la Empresa.

3.2 Esta política fomentara el sentido de pertenencia , compromiso, integración y transversalidad en las acciones del personal de la EPS TACNA S.A. así como promover el desarrollo de una Gestión sostenible que oriente y fortalezca los cambios necesarios para cumplir los objetivos estratégicos empresariales enfocados a una administración que permita el crecimiento de los trabajadores y de la Empresa.

**POLÍTICA DE SUCESION PARA CARGOS CRITICOS**

**PILAR III: Gestión**

**ESTÁNDAR 30 : Plan de Sucesión**

**1. ENUNCIADO DE LA POLÍTICA**

"EPS TACNA S.A., como parte del cumplimiento de sus objetivos institucionales, y enfocándose en el cumplimiento del CBGG implementara un Plan de Sucesión para gestionar el riesgo de la ausencia definitiva, programada o intempestiva de los funcionarios que desempeñan cargos críticos en la Empresa, mediante la identificación de los cargos, la selección, formación y evaluación periódica de los potenciales sucesores.

**2. DECLARACIÓN DE COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN**

- a) Promover el establecimiento de principios, disposiciones y buenas prácticas que contribuyan a la preparación, desarrollo y ejecución del Plan de Sucesión de cargos críticos en la organización, y este orientado a potenciar las actividades en consecución de los objetivos institucionales propuestos.
- b) Orientar las competencias que aseguren la definición de los roles y responsabilidades de los cargos críticos, así como la formación y sucesión de los colaboradores que favorezca su permanencia e los mismos y reduzca las probabilidades de situaciones adversas en el normal desenvolvimiento de las actividades empresariales.

**3. LINEAMIENTOS GENERALES DE LA POLÍTICA**

Se entiende que cargos críticos aquellos que por naturaleza técnica y operativa de su labor son esenciales para el normal funcionamiento de la Empresa, y cuya ausencia de colaboradores en estos, podría impactar o condicionar seriamente su normal desenvolvimiento y operatividad.

- 3.1 Dicha Política se constituye en el documento principal de la manifestación de la cultura organizacional de la EPS TACNA S.A. la que se encuentra alineada con los objetivos estratégicos y misión de la Empresa.
- 3.2 Mapear los cargos críticos, estableciendo líneas de sucesión y preparar a los candidatos cumpliendo con los perfiles, haciéndoles partícipes de planes de sucesión y desarrollo de carrera, cuya evaluación será de periodicidad anual.
- 3.3 Revisar y mantener actualizados los documentos de Gestión.
- 3.4 Motivar al personal de la empresa con capacitaciones permanentes con proyección , actualizando según la normativa vigente la formación específica para los cargos críticos.



**POLÍTICA DE MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES**

**PILAR III: GESTIÓN**

**ESTÁNDAR 44 : CONFLICTO DE INTERÉS**

**1. ENUNCIADO DE LA POLÍTICA**

"EPS TACNA S.A., establece la Política de Manejo de Conflicto de Intereses en cumplimiento y aplicación del Código del Buen Gobierno Corporativo, la EPS TACNA S.A. implementa dicha política en concordancia con el Código de Ética para lo cual considera los más altos estándares éticos y los intereses de la Empresa, la presente política busca establecer medios para prevenir, detectar, manejar y revelar el conflicto de interés en la empresa prestadora.

**2. DECLARACIÓN DE COMPROMISO DE LA SOCIEDAD Y LA ALTA DIRECCIÓN**

La EPS TACNA S.A. está comprometida con los más altos estándares éticos y los intereses de la Empresa, como también con el cumplimiento y aplicación de los principios y/o estándares regulados y contemplados en el Código de Buen Gobierno Corporativo (CBGC), el Código de Ética, el Sistema de Control Interno (SCI) y otras políticas o disposiciones que establezca la Sociedad.

El Directorio, se compromete a actuar guiado por los principios éticos y los valores corporativos de la Entidad y sus decisiones deben estar enmarcadas bajo los deberes de diligencia, lealtad y buenas prácticas del CBGC, debiendo tomar las medidas necesarias para identificar y gestionar eventuales conflictos de intereses, según las disposiciones contenidas en esta Política y el Código de Ética.

El Directorio tiene la obligación de comunicar y abstenerse en las deliberaciones y votaciones de aquellos casos que lo vinculan a un conflicto de interés.

Es responsabilidad de la gerencia General en coordinación con las gerencias de Línea, órganos y/o unidades orgánicas de la Entidad, tomar las medidas necesarias para identificar y gestionar eventuales conflictos de intereses, según disposiciones contenidas en esta Política.

**3. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA**

3.1 Transparencia y veracidad de la Información sobre conflictos de intereses: La sociedad velara en todo momento porque toda aquella información relativa a los conflictos de intereses que difunda a sus accionistas, al ente rector, los organismos reguladores y técnicos del sector y a los grupos de interés, se rija por los principios de transparencia, claridad, veracidad y precisión de la información.

3.2 Imparcialidad y profesionalidad: La sociedad y las personas sujetas a la presente velaran porque todas sus actuaciones profesionales y laborales sean en todo momento imparciales y objetivas, especialmente en el marco de aquellas operaciones que puedan suponer un potencial conflicto de intereses. Asimismo, pondrá a todos los medios Disponibles para gestionar objetivamente las comunicaciones de posibles conflictos de interés.

## CODIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

- 3.3 Igualdad de trato y no discriminación: Promover y garantizar la igualdad de trato de la alta dirección, funcionarios, trabajadores y de aquellas personas sujetas a la presente política, en cualquier caso se salvaguardara o antepondrá el interés de la Sociedad frente a cualquier situación de conflicto de interés.
- 3.4 Cumplimiento de la legislación vigente , Código de Buen Gobierno Corporativo , Código de Ética , sus pilares y principios, y mejoras prácticas: En aplicación de este principio , la estrategia de prevención de conflictos de interés habrán de observar en todo momento la normativa vigente,
- 3.5 Confidencialidad: Se trataran os datos personales recabados únicamente para aportar mayor credibilidad a la comunicación recibida ante un posible conflicto de interés, así como comunicar los resultados de su resolución y ,además observar las restricciones que establece la normativa vigente. La sociedad deberá tener cuidado de no revelar, interna o externamente, información confidencial adquirida en relación con los casos de conflicto de intereses reales o potenciales, de los que por su cargo tenga conocimiento y que podrían ser contrarios o irrogar los intereses de la sociedad.
- 3.6 Buena fe , no victimización y respeto : Quien comunica un posible conflicto de interés lo hace con veracidad y exactitud de la misma y no actúa en perjuicio o para irrogar a la sociedad o alguno de sus miembros de manera deliberada, de ser el caso se desestimara su seguimiento , además que la sociedad se reserva el derecho de emprender acciones legales o disciplinarias contra cualquier persona vinculada a la Empresa que tome represalias contra el emisor de una comunicación de buena fe, respondiendo siempre desde un enfoque constructivo y comunicación de respeto en la Entidad.

#### 4. LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA POLITICA

- 4.1 Se considera conflicto de interés, la situación en donde un director, funcionario o trabajador ve limitado su juicio independiente para ejecutar sus responsabilidades, teniendo que escoger en su decisión entre el interés de las empresas, el suyo propio, el de un tercero o el de una parte involucrada.
- 4.2 Es responsabilidades de los directores, funcionarios y trabajadores tomar medidas necesarias para identificar, gestionar y resolver eventuales conflictos de interés. El actuar de los Directores, funcionarios y trabajadores se debe desarrollar considerando los más altos estándares de ética, ligados al Código de Ética de la Entidad. La duda respecto a la configuración de actos que impliquen conflictos de interés no exime de la obligación de abstenerse de participar en actividades y decisiones relacionadas con dichos conflictos.
- 4.3 Los Directores, funcionarios y trabajadores deben informar las situaciones de conflictos de interés en una declaración jurada de conflicto de interés, al momento de su nombramiento, anualmente y ante el acaecimiento de las situaciones de conflicto de interés.
- 4.4 Diseñar e implementar un procedimiento interno y externo para la oportuna denuncia de casos de inhabilidad, incompatibilidad y conflicto de interés. A nivel interno se elaborara campañas y programas de comunicación a fin de difundir y construir una cultura de denuncia.



## CODIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

- 4.5 Suspender cualquier actuación o intervención directa o indirecta en las actividades y decisiones que tengan relación con el eventual conflicto de interés.
- 4.6 Informar de la situación al Comité de Ética adjuntando la información necesarias que permita establecer la existencia o no del conflicto de interés, y proceder según corresponde al Art..27 del Código de Ética de la EPS TACNA S.A.



**POLÍTICA DE RELACIONAMIENTO CON GRUPOS DE INTERÉS**

**PILAR III: GESTIÓN**

**ESTÁNDAR 27 : RELACIONAMIENTO CON GRUPOS DE INTERÉS**

**1. ENUNCIADO DE LA POLÍTICA**

"EPS TACNA S.A., establece la Política de Relacionamiento de Grupos de Interés y sus expectativas en relación con la Empresa la cual establece los lineamientos internos para la identificación de Grupos de Interés, sus expectativas en relación con la EPS TACNA S.A. y su potencial incidencia en el desarrollo de sus operaciones, alcanzando un equilibrio e integrar a todos los grupos que tengan poder decisorio y libertad para participar".

**2. DECLARACIÓN DE COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN**

El Directorio, se compromete a buscar el equilibrio entre los grupos de interés y sus objetivos y aunar esfuerzos para lograr los objetivos de EPS TACNA S.A. Así mismo, se compromete a la rendición de cuentas de forma regular y extensiva a las distintas instancias de la empresa y de la sociedad en general.

El Directorio solicitara periódicamente un informe anual de la ejecución de las actividades y en particular los esfuerzos de comunicación con los Grupos de Interés a la Gerencia General que estará comprendido dentro del Plan de trabajo del Directorio.

**3. LINEAMIENTOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE RELACIONAMIENTO CON GRUPOS DE INTERÉS**

- 3.1 Identificación de los grupos de interés de la EPS TACNA S.A. internos y externos.
- 3.2 Elaborar el mapa y las estrategias de relacionamiento de grupos de interés, contenidas en planes y programas para cada grupo, incluyendo los responsables de ejecución.
- 3.3 Lograr que las estrategias por cada grupo de interés contribuyan al impacto en la sostenibilidad de la empresa.
- 3.4 Implementar mecanismos para el suministro y comunicación de información relevante y oportuna hacia los grupos de interés.
- 3.5 Orientar y saber recoger la opinión y precepción de los grupos de interés respecto a las actividades de la Empresa, así como establecer canales de diálogo
- 3.6 Evaluar la pertinencia de incorporar a los grupos de interés en el proceso de toma de decisiones

**4. IDENTIFICACION DE LOS GRUPOS DE INTERES**

La EPS TACNA S.A. a realizado la identificación de los grupos de interés para aplicar las estrategias de relacionamiento contenidas en los planes o programas trabajados.

## CODIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

- **Clientes**

Brindar un servicio de calidad, interpretando y satisfaciendo sus necesidades y superando sus expectativas.

- **Empleados**

Generar desarrollo profesional y crecimiento personal resguardando la salud y seguridad laboral a través de una gestión responsable del capital humano dentro de un clima organizacional óptimo.

- **Comunidad**

Contribuir al desarrollo social, económico y medio ambiental a través de una gestión comprometida que favorezca la accesibilidad del servicio y la inclusión social.

- **Medio Ambiente**

Reducir el impacto medioambiental de nuestra actividad a través de un uso eficiente de los recursos, favoreciendo la sustentabilidad del capital natural.

- **Proveedores**

Promover el desarrollo e integración de proveedores locales/regionales, a través de contrataciones y prácticas sustentables, en los procesos de la empresa, buscando el beneficio mutuo.

- **Gobierno**

Cumplir con las obligaciones legales y contractuales mediante acuerdos equilibrados que aseguren la continuidad del servicio.

- **Accionistas**

Obtener rentabilidad, crecimiento y desarrollo a través de la gestión sustentable dentro de un marco de eficiencia.

