

PROGRAMA DE FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Blue Energy and Electricity, S.A.P.I. de C.V.

1. Objetivo

Garantizar que todos los colaboradores de Blue Energy cuenten con los conocimientos, herramientas y criterios necesarios para identificar, prevenir y reportar conductas relacionadas con la corrupción, el soborno, el fraude, los conflictos de interés y el blanqueo de capitales, en cumplimiento con la normativa aplicable y con los compromisos de integridad de la organización.

2. Alcance

Este programa aplica a todos los colaboradores, directivos y representantes de Blue Energy y sus filiales, con independencia de su nivel jerárquico, área funcional o modalidad de contratación. Determinados módulos aplican de manera diferenciada según el perfil de riesgo del puesto, como se detalla en cada módulo.

3. Justificación

La formación en materia anticorrupción es uno de los pilares fundamentales de un sistema de cumplimiento eficaz. De acuerdo con los estándares de EcoVadis, la Convención de la OCDE y la legislación nacional, no basta con contar con políticas escritas: es indispensable que los colaboradores las conozcan, las comprendan y sepan cómo actuar ante situaciones de riesgo en su trabajo diario. Los riesgos que este programa busca mitigar incluyen:

- Corrupción y soborno en procesos de contratación, obtención de permisos o relación con autoridades.
- Fraude interno en la gestión de recursos, estados financieros o procesos de compra.
- Conflictos de interés no declarados que comprometan la objetividad en la toma de decisiones.
- Blanqueo de capitales derivado de operaciones con terceros no verificados o estructuras de pago inusuales.

4. Módulos del Programa

El programa está integrado por seis módulos temáticos con una duración total aproximada de 10 horas. Pueden impartirse de forma presencial, en línea o en formato mixto.

MÓDULO 1 — Fundamentos de Ética e Integridad Corporativa	Duración 2 horas	Audiencia Todo el personal
---	-----------------------------	---------------------------------------

Propósito

Establecer una base común de valores y principios éticos que guíen la conducta de todos los colaboradores de Blue Energy. Este módulo contextualiza por qué la integridad corporativa no es solo una obligación legal, sino una ventaja competitiva y un compromiso con las partes interesadas de la organización.

Contenido principal	Definición de ética empresarial y su relación con la sostenibilidad organizacional. Código de conducta de Blue Energy: principios, valores y compromisos. Responsabilidades individuales y colectivas en la cultura de integridad. Consecuencias del incumplimiento: sanciones legales, daño reputacional e impacto en el negocio.
Casos prácticos	Análisis de situaciones reales en el sector energético en México y Latinoamérica donde la falta de integridad corporativa resultó en sanciones regulatorias, pérdida de contratos o daño reputacional irreversible.
Resultado esperado	El colaborador comprende el marco ético de Blue Energy, conoce las consecuencias del incumplimiento y asume su responsabilidad personal en la construcción de una cultura de integridad.

MÓDULO 2 — Corrupción y Soborno: Marco Legal y Señales de Alerta	Duración 2 horas	Audiencia Todo el personal
---	----------------------------	--------------------------------------

Propósito

Que los colaboradores identifiquen con precisión qué constituye un acto de corrupción o soborno, comprendan el marco legal que los regula y reconozcan las señales de alerta más comunes en el contexto de operaciones de energía.

Contenido principal	Definición y clasificación de la corrupción: soborno activo y pasivo, pagos de facilitación, extorsión y nepotismo. Marco legal nacional: Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, Ley Federal Anticorrupción en Contrataciones Públicas y Código Penal Federal. Marco legal internacional: Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) de EE.UU. y Convención de la OCDE contra el soborno en transacciones internacionales.
Señales de alerta	Solicitudes de pago en efectivo o fuera de los canales oficiales. Proveedores que facturan servicios vagamente descritos. Relaciones comerciales con intermediarios sin justificación clara. Presión para aprobar trámites o contratos de forma acelerada e inusual. Solicitudes de obsequios, viajes o entretenimiento de valor excesivo.
Casos prácticos	Escenarios simulados donde el colaborador debe identificar si una situación constituye soborno: aceptar un regalo de un proveedor durante un proceso de licitación, recibir una solicitud de pago adicional de un funcionario para agilizar un permiso, o encontrar una instrucción de pago inusual en un contrato.
Resultado esperado	El colaborador distingue claramente qué actos son ilegales, conoce las leyes que los regulan y sabe identificar señales de alerta en sus actividades cotidianas.

MÓDULO 3 — Conflictos de Interés	Duración 1.5 horas	Audiencia Todo el personal
---	------------------------------	--------------------------------------

Propósito

Que los colaboradores identifiquen situaciones de conflicto de interés real o aparente, comprendan su obligación de declararlas y sepan cómo actuar conforme al procedimiento interno de Blue Energy, especialmente en contextos de hospitalidad, obsequios y relaciones con proveedores.

Contenido principal	Definición de conflicto de interés real, potencial y aparente. Situaciones típicas en el sector energético: relación personal con proveedores o clientes, participación en empresas relacionadas, contratación de familiares, recepción de beneficios personales en decisiones de negocio. Obligación de declaración: cuándo, cómo y ante quién declarar. Consecuencias de no declarar un conflicto de interés.
Hospitalidad y obsequios	Aplicación práctica del Procedimiento de Aprobación para Operaciones Sensibles de B2E. Umbrales de valor permitidos y criterios de aprobación. Diferencia entre cortesía comercial razonable y beneficio indebido. Ejemplos: ¿es aceptable recibir una invitación a un partido de fútbol de un proveedor? ¿Qué pasa si el valor supera los \$2,000 MXN?
Casos prácticos	Dilemas éticos en formato de toma de decisión: un colaborador descubre que su cónyuge trabaja en una empresa que está siendo evaluada como proveedor. Un directivo recibe una invitación a un viaje patrocinado por un cliente. Un comprador recibe obsequios navideños de múltiples proveedores.
Resultado esperado	El colaborador identifica cuándo existe un conflicto de interés, sabe que tiene la obligación de declararlo y conoce el procedimiento interno de Blue Energy para gestionarlo.

MÓDULO 4 — Fraude Interno y Externo	Duración 1.5 horas	Audiencia Todo el personal
--	------------------------------	--------------------------------------

Propósito

Que los colaboradores reconozcan los tipos de fraude más comunes en empresas del sector energético, comprendan cómo los controles internos de Blue Energy los mitigan y sepan qué hacer cuando detecten o sospechen de una conducta fraudulenta.

Contenido principal	Definición de fraude y su relación con la corrupción. Tipología: fraude en contrataciones (licitaciones amañadas, facturas falsas, proveedores ficticios), fraude en estados financieros (manipulación de cifras, registros incorrectos), fraude en reembolsos de gastos y fraude cibernético (phishing, suplantación de identidad en transacciones). El triángulo del fraude: presión, oportunidad y racionalización.
Mecanismos de detección	Cómo funcionan los controles internos de Blue Energy para detectar irregularidades: segregación de funciones en pagos y contrataciones, revisión de gastos por niveles de autorización, auditorías periódicas internas y externas, monitoreo de transacciones inusuales.
Responsabilidades del colaborador	Obligación de actuar con diligencia y no ignorar señales de alerta. Prohibición expresa de participar, facilitar o encubrir actos fraudulentos. Uso del canal de denuncias ante sospechas fundadas, con garantía de confidencialidad y protección contra represalias.
Casos prácticos	Un proveedor entrega facturas por servicios que el colaborador no puede verificar que fueron prestados. Un compañero solicita que se aprueben gastos de representación sin justificación. Se recibe un correo solicitando un pago urgente con datos bancarios distintos a los del contrato.
Resultado esperado	El colaborador reconoce las formas más comunes de fraude, entiende el rol de los controles internos y sabe que tiene la obligación —y la protección— de reportar sospechas.

MÓDULO 5 — Prevención del Blanqueo de Capitales	Duración 2 horas	Audiencia Personal financiero, comercial y de contratación
--	----------------------------	--

Propósito

Que el personal con funciones financieras, comerciales o de contratación comprenda cómo el blanqueo de capitales se relaciona con el soborno y la corrupción, identifique operaciones sospechosas y conozca sus obligaciones legales y los procedimientos internos para reportarlas.

Contenido principal	Qué es el lavado de dinero: definición, etapas (colocación, estratificación e integración) y su vínculo con actos de corrupción y soborno. Marco legal en México: Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita (LFPIORPI) y obligaciones de los sujetos obligados. Riesgos para Blue Energy: sanciones económicas, cancelación de contratos, inhabilitación y daño reputacional.
Identificación de operaciones sospechosas	Clientes o proveedores que no tienen una actividad económica clara o verificable. Solicitudes de pago en efectivo o a través de cuentas de terceros sin justificación. Estructuras de pago fraccionadas para evitar umbrales de reporte. Cambios repentinos en condiciones de pago o en datos bancarios. Transacciones con países o jurisdicciones de alto riesgo.
Obligaciones de debida diligencia	Conocimiento del cliente y del proveedor (KYC/KYP): verificación de identidad, actividad económica y origen de fondos. Actualización periódica de la información de contrapartes. Procedimiento interno para escalar operaciones sospechosas al área de Compliance o Finanzas.
Casos prácticos	Un proveedor nuevo solicita que el pago se realice a una cuenta en el extranjero sin relación con su domicilio fiscal. Un cliente propone pagar una parte de un proyecto en efectivo. Se recibe una solicitud de contrato a través de un intermediario que no puede acreditar su representación.
Resultado esperado	El colaborador reconoce operaciones con señales de alerta de lavado de dinero, conoce sus obligaciones legales y sabe cómo reportarlas internamente sin asumir el riesgo solo.

MÓDULO 6 — Canal de Denuncias y Protección al Denunciante	Duración 1 hora	Audiencia Todo el personal
--	---------------------------	--------------------------------------

Propósito

Que todos los colaboradores conozcan con exactitud cómo funciona el canal de denuncias de Blue Energy, cuándo usarlo, qué protecciones tienen y qué pueden esperar del proceso, eliminando las barreras que normalmente impiden reportar una irregularidad.

Contenido principal	Qué situaciones deben reportarse: corrupción, soborno, conflictos de interés no declarados, fraude, blanqueo de capitales, acosos y cualquier conducta contraria al Código de Conducta de B2E. Canales disponibles: correo electrónico confidencial (denuncias@blueenergy.com.mx), persona de contacto designada (Responsable de Compliance o Director de RR.HH.) y buzón físico en instalaciones. Cómo presentar un reporte: información recomendada, posibilidad de hacerlo de forma anónima y confirmación de recepción.
----------------------------	---

Garantías del denunciante	Confidencialidad absoluta: la identidad del denunciante no será revelada a la persona denunciada ni a personas ajenas al proceso. No represalias: ningún colaborador que reporte de buena fe será sancionado, degradado, despedido ni sufrirá ningún trato adverso como consecuencia de su denuncia. Protección activa: si se detectan represalias contra el denunciante, Blue Energy tomará medidas disciplinarias contra los responsables.
El proceso tras la denuncia	Acuse de recibo en 5 días hábiles. Evaluación inicial por Compliance. Investigación confidencial. Resolución y acciones correctivas. Comunicación al denunciante del resultado general. Todo el proceso tiene un plazo objetivo de resolución de 30 días hábiles.
Simulación práctica	El colaborador analiza tres escenarios y decide: ¿reporto o no reporto? Escenario A: un compañero comenta que siempre se paga una comisión informal al gestor de permisos. Escenario B: el colaborador recibe instrucciones de su jefe de registrar un gasto de representación como algo diferente. Escenario C: se enteró por rumor de que un directivo tiene participación en un proveedor.
Resultado esperado	El colaborador sabe exactamente cómo y cuándo usar el canal de denuncias, confía en las garantías que le ofrece la empresa y comprende que reportar es parte de su responsabilidad profesional, no una acción excepcional.

5. Metodología de Impartición

Modalidades

- Formación presencial: sesiones grupales facilitadas por Compliance o un especialista externo, con espacio para preguntas y análisis de casos en equipo.
- Formación en línea (e-learning): módulos autoguiados en la plataforma interna de capacitación, con evaluación integrada al final de cada módulo.
- Formato mixto: los módulos conceptuales (1 y 2) se imparten en línea; los módulos con mayor componente práctico (3, 4 y 6) se refuerzan con talleres presenciales de casos.

Enfoque pedagógico

- Casos prácticos basados en situaciones reales del sector energético en México y Latinoamérica.
- Dilemas éticos: ejercicios de toma de decisión ante escenarios ambiguos que el colaborador puede enfrentar en su propio rol.
- Material de consulta rápida: tarjetas de referencia con los puntos clave de cada módulo, disponibles en formato digital e impreso.

6. Calendario y Obligaciones de Formación

Momento	Actividad	Responsable	Evidencia generada
Incorporación (nuevos colaboradores)	Módulos 1, 2, 3 y 6 + evaluación inicial.	RR.HH. / Compliance	Constancia de inducción.
Anual (todos los colaboradores)	Actualización de módulos 2, 3 y 4. Refresco de políticas vigentes.	Compliance / RR.HH.	Registro de asistencia y calificación.
Según perfil de riesgo	Módulo 5 para personal con funciones financieras, comerciales o de contratación.	Compliance / Finanzas	Constancia de formación especializada.

Ante cambio normativo	Sesión extraordinaria ante actualizaciones legislativas relevantes.	Compliance / Legal	Comunicado interno y registro de asistencia.
Seguimiento trimestral	Reporte al Comité de Estrategia sobre cobertura y casos atendidos.	Compliance / Dirección General	Reporte de indicadores de cumplimiento.

7. Seguimiento y Medición

El área de Compliance llevará un registro actualizado de la participación y los resultados de cada colaborador. Los indicadores clave del programa son:

Indicador	Meta	Frecuencia de reporte
% de colaboradores que completaron la formación anual	100%	Anual
% de nuevos colaboradores formados en los primeros 30 días	100%	Mensual
Calificación promedio en evaluaciones de comprensión	≥ 80 / 100	Anual
Número de casos reportados a través del canal de denuncias	Seguimiento / sin meta mínima	Trimestral
Tiempo promedio de resolución de casos reportados	≤ 30 días hábiles	Trimestral

Los resultados serán reportados trimestralmente al Comité de Estrategia y anualmente al Consejo de Administración como parte del informe de cumplimiento.

8. Vinculación con Políticas y Procedimientos de B2E

Este programa de formación se complementa y está alineado con los siguientes documentos vigentes de Blue Energy:

- Procedimiento de Aprobación para Operaciones Sensibles.
- Procedimiento de Denuncias Internas — Corrupción, Soborno y Conductas Antiéticas.
- Procedimiento de Denuncias Internas — Seguridad de la Información.
- Acuerdo de Confidencialidad (NDA) con cláusula anticorrupción y de controles de acceso.

La formación impartida a través de este programa es la evidencia de que Blue Energy no solo cuenta con políticas escritas, sino que las comunica activamente a sus colaboradores, cumpliendo con los estándares internacionales de cumplimiento requeridos por EcoVadis y otras evaluaciones de sostenibilidad.

9. Conclusión

La prevención de la corrupción y el soborno no es únicamente una obligación legal: es un compromiso de Blue Energy con sus clientes, inversionistas, colaboradores y con la sociedad. Este programa de formación es la herramienta a través de la cual ese compromiso se traduce en conocimiento práctico y en conductas concretas en el día a día de la organización. Invitamos a todos

los colaboradores a participar con apertura y responsabilidad, contribuyendo a construir una empresa íntegra, confiable y sostenible.

Campo	Detalle
Elaboró:	Jonathan Doniz de Jesús
Versión:	2.0
Fecha de emisión:	Enero 2026
Fecha de revisión:	Enero 2027
Aplica a:	Todos los colaboradores, directivos y representantes de Blue Energy, filiales y subsidiarias
Responsable del programa:	Área de Compliance / Recursos Humanos