



Código de Conducta

SCM Minera Lumina Copper Chile

LUMINA
COPPER CHILE



CÓDIGO DE CONDUCTA

SCM Minera Lumina Copper Chile

Junio 2019

Elaboración y aprobación del Código de Conducta

Elaborado por Comité de Conducta:

Claudio Raffo, Gerente Corporativo de Recursos Humanos

Alejandro Canut de Bon, Gerente Corporativo de Legal, Auditoría y Riesgo

Jorge Badillo, Gerente Auditoría Interna

Aprobado por:

Directorio de SCM MLCC, sesión del 21 de Junio de 2019

Takayasu Kashimura, Presidente Ejecutivo

Hugo Herrera, Gerente General de Operaciones

Contenido

Mensaje del Presidente Ejecutivo y del Gerente General de Operaciones	7
Introducción	9
1. Objetivo.....	11
2. Aplicación (alcance).....	11
3. Declaración de Conductas Corporativas.....	11
• Conducta 1 - Respeto de Leyes y Normas Jurídicas	15
• Conducta 2 - Respeto de Reglas de Seguridad	15
• Conducta 3 - Respeto Laboral, Evitar Conductas de Discriminación, Acoso y Otras Similares	15
• Conducta 4 - Respeto al Medio Ambiente	16
• Conducta 5 - Respeto en el Trato con Autoridades y Comunidades	16
• Conducta 6 - Respeto de los Canales de Comunicaciones Internas y Externas	17
• Conducta 7 - Respeto a la Ley N° 20.393, sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en los Delitos que Indica	21
• Conducta 8 - Respeto al Decreto Ley N°211 sobre Defensa de la Libre Competencia	22
• Conducta 9 - Respeto en las Relaciones Corporativas Evitando Conflicto de Intereses	24
• Conducta 10 - Otras Conductas Corporativas que deben ser Respetadas	24
4. Administración del Código de Conducta (Comité de Conducta y Canal de Denuncias)	26
5. Regla General	28
6. Violaciones al Código de Conducta	28
Constancia de Recepción y Compromiso de Aplicación	31

Mensaje del Presidente Ejecutivo y del Gerente General de Operaciones

El presente Código de Conducta de SCM Minera Lumina Copper Chile (en adelante “SCM MLCC”, la “Empresa” o la “Compañía”), describe las conductas que se espera sean adoptadas por todos los empleados, colaboradores, proveedores de bienes, prestadores de servicios y los miembros del Directorio de la Compañía, en el ámbito laboral.

Este Código ha sido redactado considerando la normativa interna y externa establecida en el Derecho y en la costumbre. Su objetivo es producir conductas que generen confianza por parte de nuestros clientes, proveedores, accionistas, comunidad y autoridades. Es decir, en términos generales, busca que todas nuestras partes interesadas (stakeholders) - aquellos que de una u otra forma se relacionan con nuestra Empresa - sepan la manera en que SCM Minera Lumina Copper Chile espera actúen sus empleados en el ejercicio de sus cargos.

Los invitamos a leer este Código y usarlo como guía e inspiración en la gestión de todas las actividades de la Compañía, lo que significa, además, actuar dentro del marco de excelencia y trabajo en equipo que SCM Minera Lumina Copper Chile ha promovido desde su creación.

Atentamente,



Takayasu Kashimura
Presidente Ejecutivo

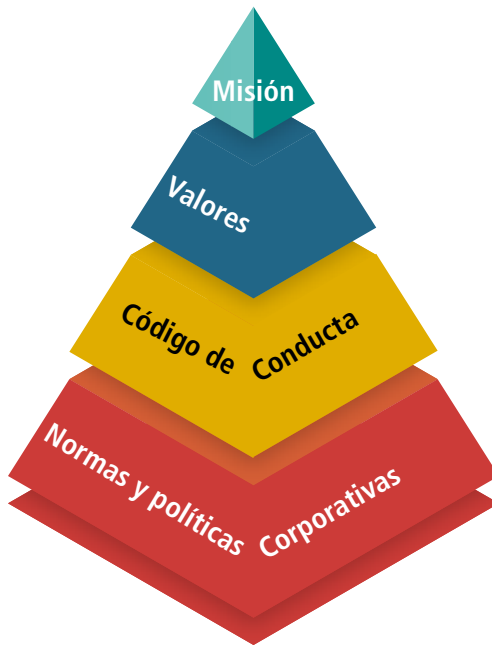


Hugo Herrera
Gerente General de Operaciones

Introducción

El presente Código de Conducta forma parte de la Cultura Corporativa de SCM Minera Lumina Copper Chile, que se ilustra a continuación:

Cultura Corporativa de SCM MLCC



El logro continuo de la "Misión" de la Compañía se debe realizar con el trabajo conjunto de todos quienes somos parte de la misma y siempre en pleno cumplimiento de nuestros: "Valores", "Código de Conducta" así como de nuestras "Normas y Políticas Corporativas".

Se entiende que el presente Código no sustituye en caso alguno la legislación nacional (leyes, decretos, reglamentos, otros). Por el contrario, las normas legales tienen prioridad sobre los preceptos de este Código.

1. Objetivo

El Código de Conducta tiene por objetivo servir de guía a los empleados de SCM Minera Lumina Copper Chile, al momento de decidir la forma en que deben actuar en las situaciones concretas que se indican en este documento. En ese sentido este Código es un lineamiento mandatorio que establece las conductas esperadas de todos quienes integran la Compañía.

2. Aplicación (alcance)

Este Código de Conducta se aplica obligatoriamente a todos los directores, empleados y representantes que trabajan en o para SCM Minera Lumina Copper Chile, en el ámbito del ejercicio de sus cargos. Es decir, no regula, ni pretende regular, las actuaciones que dichas personas observen dentro del ámbito privado de sus vidas.

Cuando en este Código se utiliza el término genérico "empleado (s)", debemos entender que se refiere a todas aquellas personas señaladas en el inciso anterior. No obstante esto último, este Código es también una invitación a las empresas que forman parte de la cadena de valor de esta compañía (proveedores de bienes y servicios), para que adopten las conductas que se indican a continuación.

Es menester en todo caso señalar que el presente Código no busca regular en detalle cada una de las conductas específicas que se indican a continuación, sino más bien establecer directrices sobre los valores y principios en que ellas deben sustentarse.

Si en el ejercicio de sus actividades alguien tiene preguntas que no logran responderse en este Código, se sugiere busque aclaración y consejo con su Supervisor directo y/o con las áreas que conforman el Comité de Conducta: Gerencia Corporativa de Recursos Humanos; Gerencia Corporativa de Legal, Auditoría y Riesgo; y Gerencia de Auditoría Interna.

El Código de Conducta se encuentra incorporado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Compañía, conteniéndose igualmente en dicho Reglamento un Título referido al cumplimiento de lo establecido en la Ley N° 20.393 y la normativa anticorrupción aplicable.

3. Declaración de Conductas Corporativas

La Administración de SCM Minera Lumina Copper Chile espera que sus empleados observen las siguientes conductas.

Cualquier infracción a las conductas que se indican a continuación, podrá ser objeto de denuncia al Comité de Conducta de la Compañía.

Conducta 1

Respeto de Leyes y Normas Jurídicas.

Conducta 2

Respeto de Reglas de Seguridad.

Conducta 3

Respeto Laboral, Evitar Conductas de Discriminación, Acoso y Otras Similares.

Conducta 4

Respeto al Medio Ambiente.

Conducta 5

Respeto en el Trato con Autoridades y Comunidades.

Conducta 6

Respeto de los Canales de Comunicaciones Internas y Externas.

Conducta 1

Respeto de Leyes y Normas Jurídicas

- Todo empleado debe mantener una conducta de respeto y cumplimiento de la legislación en la que desarrolla sus actividades.
- Ningún ejecutivo, supervisor o empleado puede dejar de cumplir con la Ley argumentando el supuesto beneficio del negocio.

Si se tiene alguna duda en esta materia, se deberán hacer las consultas pertinentes a la Gerencia Corporativa de Legal, Auditoría y Riesgo.

Conducta 2

Respeto de Reglas de Seguridad

- Todo empleado debe mantener una conducta de respeto de las normas de seguridad e integridad física y psíquica en el desarrollo de sus actividades.
- La prevención de riesgos profesionales, seguridad y salud ocupacional deberá integrarse en todos los aspectos del trabajo. Ningún empleado, propio o de terceros, podrá adoptar conductas que impliquen situaciones de riesgo, sin las medidas de control -incluyendo la debida información- necesarias para el resguardo de la vida, salud, seguridad e integridad física.
- En SCM Minera Lumina Copper Chile no se trabajará bajo la influencia del alcohol o drogas, o bajo condiciones que no sean seguras para el personal.
- SCM MLCC tiene como valor y como prioridad, la seguridad de todos los empleados propios y de las compañías que le prestan servicio, por lo que no existe excepción válida en esta materia.

Si se tiene alguna duda en esta materia, se deberán hacer las consultas pertinentes a la Gerencia de Prevención de Riesgos y Salud Ocupacional.

Conducta 3

Respeto Laboral, Evitar Conductas de Discriminación, Acoso y Otras Similares

- Todo empleado debe mantener una conducta de respeto laboral, en el sentido de evitar discriminaciones basadas en raza, etnia, color, sexo, edad, discapacidad, estado civil, sindicalización, religión, opinión política, nacionalidad, origen social o cultural.

- Se debe a la vez velar por un ambiente laboral libre de todo tipo de acoso, y en el cual cada empleado sea tratado con equidad, respeto, dignidad y donde tenga la oportunidad de contribuir al éxito del negocio.

Si se tiene alguna duda en esta materia, se deberán hacer las consultas pertinentes a la Gerencia Corporativa de Recursos Humanos.

Conducta 4

Respeto al Medio Ambiente

- Todo empleado debe mantener una conducta de respeto al medioambiente.
- Esta conducta debe estar principalmente marcada por el cumplimiento de la normativa ambiental aplicable. En la consecución de este compromiso, los empleados de la Compañía deberán siempre identificar, evaluar y gestionar los riesgos ambientales de sus decisiones.
- El respeto al medioambiente y el debido cuidado de los recursos naturales forma parte del esfuerzo constante que todo empleado de la compañía debe realizar, para conservar la biodiversidad y el entorno natural en que estamos inmersos, contribuyéndose de esta manera al desarrollo de un medioambiente y una sociedad sustentable en el tiempo.

Si se tiene alguna duda en esta materia, se deberán hacer las consultas pertinentes a la Gerencia Corporativa de Sustentabilidad y Asuntos Externos.

Conducta 5

Respeto en el Trato con Autoridades y Comunidades

- Todo empleado debe mantener una conducta de respeto para con la autoridad de los tres poderes del Estado y para con las comunidades.
- Siempre que se trabaje o se relacione con funcionarios públicos o con representantes o integrantes de una comunidad, se deberán tener presente las reglas de conducta que se mencionan a continuación:
 - Está prohibido ofrecer o aceptar regalos u hospitalidad o solicitudes de reembolsar costos al tratar con funcionarios de gobierno.

- En caso de una eventual contratación de familiares de funcionarios de gobierno o de representantes de las comunidades, ésta deberá ser previamente evaluada y aprobada por el Comité de Conducta de la Compañía.
- Se deben respetar las costumbres culturales de las comunidades del territorio donde opera o interactúa la empresa. La excepción a esta regla está dada, cuando esas costumbres o cultura entran en conflicto con la ley aplicable en la materia o con el presente Código de Conducta.

Si se tiene alguna duda en esta materia, se deberán hacer las consultas pertinentes a la Gerencia Corporativa de Sustentabilidad y Asuntos Externos.

Conducta 6

Respeto de los Canales de Comunicaciones Internas y Externas

- Todo empleado debe mantener una conducta de respeto de los dos siguientes canales de comunicación:
 - El canal de comunicación oficial y único para entregar opiniones, información solicitada por parte de grupos u organizaciones externas o responder consultas de autoridad, es la Gerencia Corporativa de Sustentabilidad y Asuntos Externos.
 - El canal de comunicación oficial y único para entregar opiniones o información masiva a los empleados de la empresa, es la Gerencia Corporativa de Recursos Humanos.
- Lo señalado precedentemente, es sin perjuicio de que el Presidente Ejecutivo y el Gerente General de Operaciones de SCM MLCC tienen, por derecho propio, la primera vocería de la organización.
- La Gerencia Corporativa de Sustentabilidad y Asuntos Externos, en apoyo a la Gerencia General de Operaciones de la Compañía, será el área encargada del contacto oficial al que debe dirigirse cualquier empleado si se le requiere de información por parte de un organismo externo, sea mediante entrevista, opinión, comentario o sugerencia sobre cualquier tema que pueda afectar las actividades u operaciones de la empresa.
- La Gerencia Corporativa de Recursos Humanos, en apoyo a la Gerencia General de Operaciones de la Compañía, será el área encargada del contacto oficial con los sindicatos de la empresa, y en forma masiva y genérica con el Recurso Humano de la misma.

Conducta 7

Respeto a la Ley N° 20.393, sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en los Delitos que Indica.

Conducta 8

Respeto al Decreto Ley N°211 sobre Defensa de la Libre Competencia.

Conducta 9

Respeto en las Relaciones Corporativas Evitando Conflicto de Intereses.

Conducta 10

Otras Conductas Corporativas que deben ser Respetadas.

Conducta 7

Respeto a la Ley N° 20.393, sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en los Delitos que Indica

- Todo empleado, colaborador y proveedor de SCM MLCC debe conocer, respetar y cumplir la Ley N° 20.393., también denominada Ley de “Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas”.
- Dicha Ley trata los siguientes delitos que son aplicables a la gestión de negocios de SCM MLCC: lavado de activos; financiamiento del terrorismo; cohecho de funcionario público nacional o extranjero; receptación de especies robadas; negociaciones incompatibles; corrupción entre particulares; apropiación indebida; administración desleal; y, contaminación de aguas que cause daño a los recursos hidrobiológicos.
- SCM MLCC exige a todos sus trabajadores, colaboradores y proveedores, tomar todos los resguardos necesarios para prevenir la comisión de los delitos señalados en el párrafo anterior, y de aquellos que a futuro se agregaren a la Ley N° 20.393 y que fueren aplicables a la gestión de negocios de SCM MLCC.
- La Compañía exige por tanto en todo momento, un comportamiento recto y honesto, además del cumplimiento estricto del Modelo de Prevención de Delitos de SCM MLCC. De esta manera, existirá un compromiso absoluto de todos quienes forman parte de la empresa, en el conocimiento y efectivo cumplimiento de la normativa establecida en la Ley N° 20.393, incluyendo las modificaciones que ha tenido hasta el momento y las que tuviere en el futuro, debiendo mantenerse toda acción alejada de cualquier infracción legal o ética.
- De esta manera, está prohibido que un trabajador, colaborador o proveedor ofrezca, prometa o entregue, dé o consienta en entregar, a un empleado o funcionario público chileno o extranjero un beneficio económico, y no podrá hacerlo bajo ningún pretexto o circunstancia. Ante la duda de si quien concurre es o no un funcionario público, el trabajador, colaborador o proveedor deberá presumir que lo es.
- Los trabajadores o colaboradores de la Empresa, tendrán el máximo cuidado de que los dineros o bienes que reciban a su nombre, no tengan su origen en actividades ilícitas de ninguna especie, por lo que, ante una sospecha fundada de que esta normativa se esté incumpliendo, se comprometen en denunciar y entregar los antecedentes que tuvieren al Encargado de Prevención de Delitos de la Compañía, en conformidad a lo que se establece en el Modelo de Prevención de Delitos de SCM MLCC.

- En el mismo sentido, los trabajadores o colaboradores de la Compañía, tendrán la obligación de asegurar de que los dineros o bienes de la Empresa que tengan, administren, porten, inviertan o custodien, nunca sean destinados a financiar actividades ilícitas de ningún tipo.
- Es por lo señalado anteriormente, que los empleados o colaboradores de la Empresa, deben estar especialmente atentos de conductas propias o ajenas que podrían ser indicios de los delitos tratados en esta Ley. Se destaca sí que estas conductas que se enuncian a continuación, son sólo un listado referencial, por lo que no son excluyentes de otras posibles conductas que puedan enmarcarse dentro de los delitos sancionados por la Ley N° 20.393:
 - **Pagos por agilización de servicios.**
Los empleados de SCM MLCC no realizarán “pagos por agilización de servicios”. Se entiende por éstos, aquellos pagos hechos a funcionarios públicos o de gobierno, para que realice lo que debe por su función realizar, pero de manera más expedita o rápida. También llamados “Pagos de Facilitación”. Estos pagos se encuentran estrictamente prohibidos.
 - **Contribuciones y donaciones políticas.**
Los empleados de SCM MLCC no realizarán contribuciones o donaciones de carácter político. En el caso de donaciones que no tengan un carácter político, éstas deben ser aprobadas conforme a las reglas de funcionamiento del Directorio de la Compañía y en completo respeto a lo establecido en las normas internas de SCM MLCC y de este Código de Conducta.

Si se tiene alguna duda en esta materia, se deberán hacer las consultas pertinentes a la Gerencia Corporativa de Legal, Auditoría y Riesgo.

Conducta 8

Respeto al Decreto Ley N°211 sobre Defensa de la Libre Competencia

- Todo empleado debe conocer, respetar y cumplir con el Decreto Ley N° 211, también denominado “Ley de Libre Competencia”; a fin de cooperar a proteger la reputación de SCM MLCC.
- Dicho Decreto Ley trata sobre delitos que atentan contra la libre competencia, considerando como práctica anticompetitiva a “cualquier hecho, acto o convención que impida, restrinja o entorpezca la libre competencia, o que tienda a producir dichos efectos”.

- Los empleados de la Empresa deben estar especialmente atentos de conductas propias o ajenas que podrían ser indicios de los delitos tratados en este Decreto Ley. Se destaca sí que estas conductas que se enuncian a continuación son sólo un listado referencial, por lo que no son excluyentes de otras posibles conductas que puedan enmarcarse dentro de los delitos sancionados por el Decreto Ley 211:
 - **Acuerdos de precios, cuotas de mercado, cuotas de producción y otros acuerdos “colusivos”.**
Es decir, las conductas concertadas que involucren a competidores entre sí, y que consistan en fijar precios de venta o de compra, limitar la producción, asignarse zonas o cuotas de mercado o afectar el resultado de procesos de licitación, así como los acuerdos o prácticas concertadas que, confiriéndoles poder de mercado a los competidores, consistan en determinar condiciones de comercialización o excluir a actuales o potenciales competidores.
 - **Explotación abusiva de una posición dominante en el mercado.**
Es decir, la conducta que implique una posición dominante en el mercado, que lleve a fijar precios de compra o de venta; que imponga a una venta la compra o venta de otro producto; que asigne zonas o cuotas de mercado; o que imponga a otros abusos semejantes.
 - **Prácticas predatorias o de competencia desleal.**
Es decir, las conductas realizadas con el objeto de alcanzar, mantener o incrementar una posición dominante.
 - **Prácticas de “Interlocking”.**
Es decir, toda conducta que se traduzca en una participación simultánea de una persona en cargos ejecutivos relevantes o de director en dos o más empresas competidoras entre sí, en los casos que la Ley señala.

Si se tiene alguna duda en esta materia, se deberán hacer las consultas pertinentes a la Gerencia Corporativa de Legal, Auditoría y Riesgo.

Conducta 9

Respeto en las Relaciones Corporativas Evitando Conflicto de Intereses

- Todo empleado debe mantener una conducta que evite situaciones de conflicto de interés en el ámbito de su desempeño corporativo.
- El conflicto de interés surge cuando un empleado de la Empresa se encuentra en una posición de toma de decisiones o de influencia en las decisiones ajenas, y participa en una actividad o adquiere otro interés o lealtad, que pone o podría poner en peligro su juicio o eventual imparcialidad.
- Siempre que se tomen decisiones en representación o a nombre de la Empresa, se deberá tener presente las reglas de conducta que se mencionan a continuación:
 - Evite relaciones con empresas que estén constituidas o representadas o en las que trabajen personas con parentesco. Esto incluye por cierto empresas Contratistas y/o Proveedores que negocien habitualmente con la Empresa.
 - Evite relaciones con autoridades o comunidades que estén constituidas o representadas o en las que trabajen, personas con parentesco.
 - Evite (o declare) intereses patrimoniales, financieros o comerciales en empresas que puedan llevar a un conflicto de interés, ya sea directa o indirectamente (mediante relación de parentesco, o con personas con similar vinculación personal, o por intermedio de Sociedades).
- Si se da el caso de la existencia de relaciones de familia o de “parientes cercanos”, el empleado deberá inhabilitarse y marginarse de las negociaciones y decisiones que se generen con relación a esas empresas, declarando su conflicto de interés.
- Es importante tener precaución sobre cualquier relación entre personas que pudiera crear o dar la impresión de que se está ante un posible conflicto de interés. Se sugiere siempre declarar incluso los potenciales conflictos de interés.

Si se tiene alguna duda en esta materia, se deberán hacer las consultas pertinentes a su Supervisor directo o a la Gerencia Corporativa de Recursos Humanos.

Conducta 10

Otras Conductas Corporativas que deben ser Respetadas

- Todo empleado debe mantener una conducta en el ámbito de su trabajo acorde a las siguientes directrices:

- ▶ **10.1. Prohibición de fraude o abuso de confianza o de poder.**
Está prohibido efectuar defraudaciones y demás actuaciones irregulares que eventualmente puedan cometerse al interior de la Compañía. Es obligación no sólo el no realizar cualquier potencial acto de esta naturaleza, sino también denunciarlo a su superior jerárquico o a la Gerencia de Auditoría Interna o al Comité de Conducta.

- ▶ **10.2. Prohibición de uso incorrecto de información corporativa.**
Todo empleado debe utilizar responsablemente la información corporativa. Esto incluye, pero no se limita a:
 - Efectuar todo tipo de copia, falsificación, ocultación, alteración, destrucción, o la creación de información engañosa. Expresar con precisión y responsabilidad datos e información sobre la Empresa. Sobre todo, información financiera, de producción, operativa, sobre proyectos, salud, seguridad y medio ambiente. Toda información creada deberá reflejar en forma precisa los hechos, transacciones y eventos que relata.

 - Utilizar información corporativa en su vida o negocios privados. La información corporativa es en principio información confidencial (salvo que sea de dominio público por otro medio autorizado). Su utilización está absolutamente prohibida fuera del ámbito corporativo de esta Empresa.

- ▶ **10.3. Prohibición de uso indebido de bienes o recursos de la empresa.**
Todo empleado debe utilizar responsablemente los bienes y recursos corporativos. Esto incluye, pero no se limita a:
 - Utilización de los bienes y recursos de la Compañía a un fin diferente al objeto para el cual les fueron proporcionados.

 - Desproteger, maltratar o utilizar ineficientemente los bienes y recursos de la Empresa.

 - Usar cualquier material ofensivo a través de los sistemas de la Empresa, que puedan tener contenido de racismo, pornografía, políticos contingentes, religiosos o similar. En este sentido, se hace expresa declaración que el e-mail facilitado por la Empresa a sus empleados es una herramienta para el cumplimiento de sus funciones, por lo que no debe ser utilizado para comunicaciones que sean ofensivas en el sentido indicado, o contrarias a la moral o las buenas costumbres, o que pongan en riesgo la imagen y reputación de la Compañía, aun cuando estas comunicaciones se realicen entre colegas.

► **10.4. Prohibición de realizar actos contra la propiedad intelectual e industrial.**

Todo empleado tiene prohibido el atentar contra las disposiciones que protegen la propiedad intelectual o industrial. Esto incluye, pero no se limita a:

- Prohibición de utilización de inventos, modelos de utilidad, marcas, obras literarias y artísticas, patentes de invención, marcas comerciales, colectivas, de certificación e indicaciones geográficas y denominaciones de origen, etc., sin asegurarse previamente que la Empresa está autorizada para hacer uso de dichas propiedades o derechos.
- Por su parte, todos los empleados de la Compañía tienen la obligación de trabajar protegiendo la propiedad intelectual o industrial de la empresa, evitando el uso no autorizado por parte de terceros a ésta.

4. Administración del Código de Conducta (Comité de Conducta y Canal de Denuncias)

SCM Minera Lumina Copper Chile cuenta con un Comité de Conducta. Este Comité está conformado por: el Gerente Corporativo de Recursos Humanos; el Gerente Corporativo de Legal, Auditoría y Riesgo; y, el Gerente de Auditoría Interna.

La principal función del Comité de Conducta consiste en recibir y ponderar denuncias hechas por cualquier empleado de SCM Minera Lumina Copper Chile, o de personas externas a la Compañía, sobre eventuales infracciones a las materias establecidas en este Código.

Para estos efectos SCM Minera Lumina Copper Chile cuenta con un sistema electrónico dispuesto en el sitio web de la Compañía. Este es, el denominado "Sistema o Canal de Denuncias de la Compañía".

En el caso de denuncias el Comité de Conducta deberá efectuar las investigaciones correspondientes en la forma establecida en este Código, o en los demás lineamientos internos del Compañía.

En el transcurso de la investigación, deberá velarse siempre por el cumplimiento de las normas legales que regulan la relación empleador - trabajador, el respeto de los derechos de estos últimos (denunciante y denunciado), y observando el respeto a los principios del debido proceso.

Las denuncias realizadas podrán ser anónimas. Sin embargo -y con el fin de facilitar la investigación de los actos irregulares, ponderando debidamente la seriedad de las

denuncias-, se privilegiarán los reportes de presuntas irregularidades que indiquen el nombre y ubicación del denunciante, datos que serán mantenidos en reserva en todo momento, a menos que el mismo involucrado autorice por escrito lo contrario.

El Comité de Conducta tiene la responsabilidad de diseñar y mantener un Protocolo de Investigación de Denuncias, de tal manera que las denuncias recibidas sean tratadas con un criterio uniforme.

Las denuncias deberán sustentarse por el o los denunciantes en antecedentes serios, plausibles y comprobables.

Los resultados de cualquier investigación sobre infracciones a lo establecido en este Código, deberán -como se ha indicado-, cumplir con las normas generales de un debido proceso, estando por lo tanto conforme a lo establecido en el derecho nacional, en particular el derecho laboral, siendo en última instancia esta rama del derecho la que principalmente determinará la procedencia o no de la decisión que se deba tomar.

En el caso de que se recibiere una denuncia en contra de alguno de los integrantes del Comité de Conducta, o, si se da el caso de que alguno de sus integrantes presenta una denuncia, el respectivo miembro del Comité deberá abstenerse de toda participación en la investigación de la misma. Los miembros restantes podrán elegir un reemplazante si lo estiman necesario, el cual en ningún caso podrá tener dependencia jerárquica o funcional de la persona del denunciado.

El Canal de Denuncias no será la única vía para denunciar situaciones que se estime entran en conflicto con los principios y valores de la empresa. Todo empleado de la Compañía cuenta con las siguientes instancias, pudiendo utilizar la que más estime conveniente para estos efectos:

- Supervisor o Jefatura directa.
- Recursos Humanos.
- Miembro del Comité de Conducta.
- Canal de Denuncias.

Si se presentare una denuncia que pudiere significar la comisión de un ilícito, el Comité de Conducta evaluará cuidadosamente la viabilidad de instruir una investigación de rutina y definir además, si eventualmente se deben iniciar gestiones ante organismos policiales, judiciales u otra autoridad competente.

La denuncia ante alguna autoridad competente para investigar algún hecho que signifique la comisión de un delito, no impedirá al Comité de Conducta efectuar su propia investigación administrativa.

5. Regla General

SCM Minera Lumina Copper Chile será responsable de cautelar el cumplimiento de las normas establecidas en este Código de Conducta y de hacer aplicación de ellas de la mejor manera posible.

Si algún empleado siente o piensa que una situación o materia no está expresamente contemplada en las reglas de este Código de Conducta, puede preguntarse alguna de las siguientes interrogantes previo a decidir qué hacer ante una situación determinada:

La prueba de los valores: ▶ ¿Está acorde con los valores de la Compañía?

La prueba de la seguridad: ▶ ¿Podría poner a alguien en peligro directa o indirectamente o causarle algún daño?

La prueba legal: ▶ ¿Es legal y acorde con la Ley?

La prueba de la conciencia: ▶ ¿Está acorde con mis valores personales?

La prueba de la prensa: ▶ Si la situación apareciera en la prensa, ¿me sentiría cómodo con la decisión?


La prueba de la familia: ▶ ¿Qué le aconsejaría a mi pareja o a mis hijos que hicieran en esta situación o una similar?

La prueba de "sensibilidad": ▶ ¿Qué me dice mi propia intuición? Si se "siente" mal, entonces probablemente está mal.

El fallar en cualquiera de las "interrogantes" es indicio de que se necesita hablar con alguien sobre la inquietud. Si se tiene cualquier duda sobre el curso de acción apropiado, siempre busque consejo de su Supervisor directo.

6. Violaciones al Código de Conducta

El incumplimiento de alguna conducta establecida en este Código de Conducta, constituye una falta grave, por lo tanto, deberá ser investigada de inmediato, pudiendo implicar una sanción a través de medidas disciplinarias, entre las cuales puede incluso considerarse el



despido del infractor y/o acciones legales, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) el cual hace referencia a este Código.

El RIOHS explicita condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones, y, en general, las formas y condiciones de trabajo, orden, higiene y seguridad de todos los trabajadores que laboran en SCM Minera Lumina Copper Chile, sin perjuicio de lo que al respecto dispongan las disposiciones legales vigentes o las que en el futuro promulgue la autoridad.

Si ocurriera una violación a las normas de conducta establecidas en este Código, la naturaleza de la acción disciplinaria o correctiva, se determinará en función del asesoramiento de expertos o a lo resuelto por el Comité de Conducta.

Las acciones correctivas dependerán de la gravedad de la violación a las conductas y de otras circunstancias relevantes.

Las violaciones a conductas que constituyan un delito, también pueden resultar en una persecución criminal.

Si el incumplimiento incluye una violación de la Ley, esta infracción podría ser reportada también a las autoridades pertinentes.

Constancia de Recepción y Compromiso de Aplicación

Por este acto, declaro haber recibido conforme un ejemplar impreso del Código de Conducta de SCM Minera Lumina Copper Chile, que describe las conductas que se espera sean adoptadas por todos los empleados, colaboradores, proveedores de bienes, prestadores de servicios y el Directorio de la Compañía, en el ámbito laboral.

Asumo el deber de cumplir con la obligación de leer y conocer en detalle el contenido del presente Código, aplicándolo efectivamente en la realización de todas las labores que me han sido encomendadas.

Entiendo igualmente que es mi obligación el efectuar reporte a mi Jefatura/Supervisión directa, a Recursos Humanos, al Comité de Conducta o al Encargado de Prevención de Delitos, si es que tomo conocimiento de cualquier irregularidad o contravención a lo establecido en el presente Código de Conducta.

Es por lo señalado anteriormente, que dejo constancia que SCM MLCC me ha informado debidamente sobre el alcance de las normas contenidas en este Código de Conducta y los efectos derivados de su eventual incumplimiento.

Nombre:

.....

Rut:

.....

Cargo:

.....

Gerencia:

.....

Fecha:

.....

Firma:

.....

