



# manos limpias

Programa de ética corporativa

# Código de **Ética**





manos limpias

Programa de ética corporativa

# Código de **Ética**



Mineros  
por el bienestar de todos

Código de **Ética**



Mineros  
por el bienestar de todos

## CONTENIDO

	Pag.
1 EL SIGNIFICADO DE ÉTICA PARA EL GRUPO MINEROS	5
2 RESUMEN DEL CÓDIGO DE ÉTICA	5
3 LA NECESIDAD DE UN CÓDIGO DE ÉTICA	5
4 LA APLICACIÓN DE ESTE CÓDIGO DE ÉTICA	6
5 NUESTROS VALORES CORPORATIVOS	6
6 NUESTRAS INTERACCIONES CON OTROS	8
7 NUESTRA CONDUCTA	12
8 NUESTRO COMPROMISO	20
9 CONFLICTO DE INTERESES	21
10 ACERCA DE CONSULTAS, REPORTES Y DILEMAS ÉTICOS	26
11 MEDIOS DE REPORTE DISPONIBLES	26
12 COMITÉ DE ÉTICA	29
13 SEGUIMIENTO	30
14 EXONERACIONES	31
15 SANCIONES	31

# MENSAJE DE NUESTRO PRESIDENTE



Aunque algunas personas de manera frecuente cuidan lo que dicen, cómo se comportan y cuál es la percepción que dejan en los demás, también existen otras personas a quienes este aspecto los tiene sin cuidado.

Cada quien tiene un concepto diferente de la imagen, y de línea muy delgada que bordea el ser y el parecer. El ser es nuestra esencia, lo que nos define, y el parecer es la forma como decidimos mostrar esa esencia.

Este documento busca resaltar la importancia de actuar de manera que se parezca a como en realidad somos.

En Mineros S.A. y sus filiales somos, por convicción, honestos, responsables, respetuosos, sencillos y solidarios, y manifestamos estos valores en cada instancia e interrelación que establecemos dentro y fuera de nuestro grupo empresarial.

Las relaciones de nuestro grupo empresarial con sus empleados, proveedores, comunidades y demás grupos de interés se deben distinguir por la confianza y la transparencia, y por nuestra capacidad para hacer frente a los retos que nos hemos propuesto.

Pero, sin duda alguna, lo más importante es que continuemos nuestro comportamiento ético y positivo incluso cuando estamos lejos de nuestras instalaciones, convirtiéndonos así en multiplicadores de buenas acciones en la sociedad en general.

## 1

## EL SIGNIFICADO DE ÉTICA PARA EL GRUPO MINEROS

La ética es el conjunto de principios, valores y normas morales que orientan el obrar y el comportamiento humano.

## 2

## RESUMEN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Este Código de Ética contiene una guía que orienta las interacciones personales y profesionales, y las relaciones que deben existir entre Mineros S.A. y sus subsidiarias (en su conjunto aquí referidos como el **"Grupo Empresarial"**), todos los miembros de la Junta y sus ejecutivos y empleados (en su conjunto aquí referidos como el **"Personal"**), y los proveedores, contratistas, las comunidades y demás grupos de interés con los que nos relacionamos, independientemente del rol que desempeñen en el Grupo Empresarial.

Este Código de Ética, aunque es un estándar de conducta obligatoria, **NO enmarca todas las posibles situaciones a las que se puede ver enfrentada una persona**; por lo tanto, en su aplicación deben tenerse en cuenta las circunstancias y el sentido común en cada caso.

## 3

## LA NECESIDAD DE UN CÓDIGO DE ÉTICA

Necesitamos un Código de Ética porque la adopción de principios y comportamientos éticos refleja:

- El tipo de personas que somos y la cultura del Grupo Empresarial del que formamos parte.
- Lo que el Grupo Empresarial espera de sus negocios y de su Personal.
- La expresión permanente de los principios éticos y valores que marcan nuestro actuar con cualquier persona u organización, en cualquier lugar del mundo.

4

**LA APLICACIÓN DE ESTE CÓDIGO DE ÉTICA**

Este Código se aplica a todo el Personal del Grupo Empresarial, incluidos los miembros de la Junta Directiva y de la gerencia, se aplica en todos los países en los que el Grupo Empresarial realiza negocios. Este Código también se aplica a proveedores, contratistas, comunidades y demás grupos de interés del Grupo Empresarial, sin distinción alguna, quienes deben aplicar y cumplir con este Código de Ética y velar por que las conductas aquí establecidas prevalezcan en todas las relaciones.

5

**NUESTROS VALORES CORPORATIVOS**

**HONESTIDAD**

- > Somos transparentes, decimos la verdad y hacemos lo correcto.
- > Nos guiamos por principios éticos, respetamos a las autoridades y cumplimos la normatividad.
- > Somos coherentes entre lo que pensamos, hacemos y decimos.
- > Generamos confianza al cumplir consistentemente nuestros compromisos.

**RESPONSABILIDAD**

- > Actuamos conscientemente evaluando el efecto de nuestros comportamientos y decisiones.
- > Asumimos el autocuidado y el mantenimiento de un entorno seguro como la base fundamental del trabajo diario.
- > Aplicamos prácticas ambientales que aseguran la sostenibilidad de los recursos naturales que utilizamos.



**RESPECTO**

- > Reconocemos el valor de la diversidad cultural y de pensamiento.
- > Valoramos la diversidad y la autonomía de los individuos y las comunidades.
- > Promovemos los Derechos Humanos y fomentamos entornos de sana convivencia.
- > Construimos relaciones basadas en la confianza y el trato cordial.



**SENCILLEZ**

- > Somos genuinos, reconocemos las equivocaciones y las aprovechamos para nuestro crecimiento.
- > Actuamos auténticamente, sin pretensiones ni alardes.
- > Aprendemos unos de otros y nos apoyamos unos a otros en pro de nuestro crecimiento personal.
- > Escuchamos las opiniones de otros y mantenemos la mente abierta a nuevas formas de hacer las cosas.



**SOLIDARIDAD**

- > Actuamos por el bienestar del Grupo Empresarial, nuestros grupos de interés y el medio ambiente.
- > Privilegiamos el beneficio colectivo sobre el interés personal.
- > Trabajamos colaborativamente en pro del logro de metas y resultados comunes.
- > Damos ayuda y apoyo a quien nos necesita. Buscamos ser útiles y servir a los demás.

6



7

6

## NUESTRAS INTERACCIONES CON OTROS

Nuestro actuar no solo está basado en nuestros Valores Corporativos, sino también en los marcos de actuación y en los principios definidos en nuestras políticas empresariales. El cumplimiento de estos principios en todos los niveles del Grupo Empresarial y en todas las relaciones, fortalece nuestro liderazgo ético en las siguientes áreas:



### Con las Comunidades

Implementamos técnicas de minería responsable. Trabajamos para mejorar la calidad de vida de las generaciones presentes y futuras de comunidades impactadas por nuestras operaciones y promovemos su desarrollo sostenible.

Contribuimos al advenimiento de una sociedad más organizada, con el objetivo de promover la creación de riqueza colectiva, la inclusión social y la consolidación de la democracia.



### Con los Clientes

Buscamos satisfacer las necesidades de nuestros clientes internos y externos a través de iniciativas empresariales de carácter laboral, social, ambiental y de calidad, aplicando estándares de clase mundial, soportados en nuestros procesos de mejoramiento continuo.



### Con el Personal

Las relaciones entre todo nuestro Personal están basadas en el respeto mutuo y en el respeto de su individualidad y de la integridad de cada uno.

Desarrollamos un ambiente de trabajo que fomenta la máxima sinergia entre nuestros trabajadores para el logro de nuestras metas.

Brindamos oportunidades para desarrollo laboral con programas de entrenamiento, capacitación y motivación para mejorar nuestras competencias, y atraer y retener a las mejores personas.

Promovemos y garantizamos recursos y métodos de trabajo adecuados para lograr condiciones óptimas que promuevan la buena salud y seguridad en el trabajo.

8



### Con los Inversionistas y el Mercado Financiero

Nos basamos en la transparencia, la efectividad y la confianza como características clave que nos definen como negocio. Y este es nuestro compromiso con nuestros accionistas y con los mercados en los que operamos, lo que nos define como un Grupo Empresarial robusto atractivo para inversiones sostenibles.



### Con el Estado

Somos respetuosos de las instituciones y de la ley. Interactuamos con los actores locales -sociedad y gobierno-, buscando colaborar sin interferir, mientras apoyamos sin suplantar las obligaciones del Estado.

Estamos comprometidos con mantener buenas relaciones con la sociedad y con el gobierno, y contribuir al bienestar de las comunidades locales.

Los potenciales conflictos que se llegaren a presentar en la salvaguarda de la integridad de nuestro Personal y de los bienes del Grupo Empresarial los abordamos a través de las vías legales adecuadas y reconocemos que las autoridades públicas son las únicas entidades legítimas para garantizar el orden público.



### Con nuestros Proveedores

Contamos con procedimientos claros y actualizados, basados en la transparencia y el cumplimiento de las disposiciones legales, propiciando relaciones de confianza y respeto mutuo. Privilegiaremos las empresas locales en igualdad de competencia e idoneidad, brindando, de ser necesario, el acompañamiento con capacitación y entrenamiento para mejorar su calidad técnica, su competitividad y el desarrollo humano de su personal.

Los proveedores del Grupo Empresarial deben acogerse a lo definido en este Código de Ética con el fin de mantener relaciones a largo plazo basadas en los valores y principios éticos que se promueven con este Código, y deberán informar al Grupo Empresarial cualquier situación anormal que sea detectada durante la relación comercial con el Grupo Empresarial.

9



### Con nuestros Competidores

Tratamos a nuestros competidores con respeto y no realizaremos ninguna actividad de la que se pueda esperar razonablemente que resulte en una restricción irrazonable del comercio, prácticas comerciales desleales o cualquier otro comportamiento anticompetitivo en violación de cualquier ley.



### Con el Medio Ambiente

Desarrollamos modelos sostenibles que responden equitativamente a las necesidades socio-ambientales de cada región en la que operamos, encaminando nuestros esfuerzos a la preservación del ecosistema, el consumo racional de los recursos naturales y asociando de forma transversal la cultura ambiental en la interacción con cada elemento natural.

Estamos comprometidos con el desarrollo de una adecuada gestión ambiental que cuente con acciones que prevengan, mitiguen, controlen y compensen cualquier impacto negativo que se pueda llegar a generar en el desarrollo de nuestras operaciones o el de nuestros contratistas, así como con acciones que permitan potenciar los impactos positivos que se lleguen a identificar.

Nuestra Política de Medio Ambiente, Seguridad y Responsabilidad Social también llamada la "Política de Sostenibilidad"

La Política de Sostenibilidad establece cómo el Grupo Empresarial, junto con su Personal y consultores y contratistas, conducirá sus negocios de una manera segura y amigable con el medio ambiente y con los más altos estándares de responsabilidad social corporativa.

La Política de Sostenibilidad se fundamenta en las siguientes directrices para cumplir con nuestros objetivos corporativos:

- > Motivamos y exigimos a todas las personas de los distintos niveles del Grupo Empresarial su liderazgo y responsabilidad en materia de gestión ambiental y social.
- > Cumplimos rigurosamente con todos los permisos y licencias ambientales y sociales necesarios para la realización de las actividades del Grupo Empresarial, y con los demás requerimientos de ley estipulados en la normatividad aplicable para la gestión ambiental y social.

- Prevenimos la contaminación y la generación de pasivos ambientales remanentes, con procesos innovadores para la identificación de los aspectos ambientales y para garantizar su adecuado control operacional en todos los procesos.
- Protegemos el entorno natural con el uso de bienes y servicios ambientales destinados al mejoramiento del entorno luego de los procesos de restauración ambiental, y como resultado del cierre minero de las operaciones.
- Fomentamos, en todos los grupos de interés, la formación de una cultura ambiental y de responsabilidad social que promueva el desarrollo sostenible de las comunidades y de las regiones donde operamos.

Consulte la Política de Sostenibilidad para obtener más detalles.

## 7

## NUESTRA CONDUCTA

A continuación, se enumera una serie no exhaustiva de conductas que buscan establecer pautas e indicaciones para el comportamiento que el Grupo Empresarial espera de su Personal en el día a día.

Todo el Personal, los proveedores y contratistas del Grupo Empresarial deberán seguir, en general, las siguientes pautas de comportamiento:



### Trato respetuoso

Todo Personal deberá actuar de acuerdo con nuestros Valores Corporativos y ser respetuoso en el trato con sus compañeros, proveedores, clientes y demás partes interesadas.

El Personal deberá promover la sana convivencia, el buen trato, el respeto entre las personas y, en general, todas las acciones que fomenten un ambiente laboral agradable y propicio para trabajar, lograr resultados y fomentar las relaciones.



### No discriminación

No aceptamos discriminación de ningún tipo, ya sea de palabras o acciones, y ya sea por motivos de raza, género, idioma, religión, orientación sexual o discapacidad en ningún aspecto de las funciones laborales o el negocio del Grupo Empresarial.



### Rechazo al trabajo infantil

Hacemos todo nuestro esfuerzo para asegurar que nuestra cadena de suministros está libre de trabajo infantil. Nos adherimos a la Asociación Colombiana de Minería reafirmando nuestro compromiso con las "Normas internacionales del trabajo sobre el trabajo infantil" de la Asociación Internacional del Trabajo.

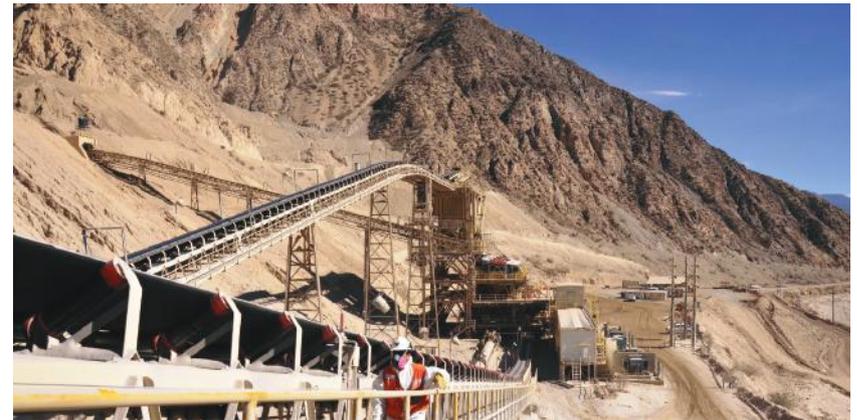


### Buen manejo y confidencialidad de la información

No participamos en actos simulados, ni en operaciones fraudulentas ni en cualquier otra acción que tienda a ocultar, distorsionar o manipular la información del Grupo Empresarial que se maneje dentro del giro ordinario de nuestros negocios, o de la información sensible y/o estratégica de las empresas con las que nos relacionamos.

Todo el Personal tiene un deber de mantener confidencial toda información recibida en el curso de sus labores, y por ello, toda la información que es propiedad del Grupo Empresarial, sea o no confidencial, la protegemos como un activo valioso y solo divulgamos aquello que, por razón de las funciones del cargo, por exigencias legales o por política empresarial debe ser divulgado, y siempre a través de los canales de divulgación establecidos para este fin.

No negociamos, ni divulgamos la información confidencial, ni utilizamos esta información para beneficio propio o el beneficio de un tercero.





### La Política de Divulgación Corporativa

Todas las comunicaciones corporativas, ya sea por medios físicos, presenciales, virtuales o a través de las redes sociales, se rigen por la Política de Divulgación Corporativa del Grupo Empresarial. La Política de Divulgación Corporativa describe lo que es información reservada o confidencial y establece que todo el Personal es responsable de la debida preservación y protección de la información producida en el curso regular de las actividades del Grupo Empresarial. Consulte la Sección 5 de la Política de Divulgación Corporativa para obtener más detalles.



### Deber de Confidencialidad de la Junta Directiva

El Reglamento Interno de la Junta Directiva establece el Deber de Confidencialidad que aplica a los miembros de la Junta Directiva de Mineros S.A., quienes deberán mantener la confidencialidad de la información confidencial del Grupo Empresarial, y no deberán utilizar dicha información confidencial salvo que lo permitan los documentos de gobierno del Grupo Empresarial y las leyes aplicables. Consulte la Sección 4.1 (c) del Reglamento Interno de la Junta Directiva para obtener más detalles y especificaciones sobre lo que constituye "información confidencial".



### Tráfico de Información Privilegiada

Todo el Personal y los contratistas del Grupo Empresarial están sujetos a la Política de Uso de Información Privilegiada. El objetivo de la Política de Uso de Información Privilegiada es garantizar que se cumplan todas las obligaciones de acuerdo con las leyes aplicables y las reglas de la bolsa de valores que son aplicables al Grupo Empresarial, asegurando que todas las personas que tienen información importante o privilegiada que no es pública, no participen en el tráfico de dicha información. Consulte la Política de Uso de Información Privilegiada para obtener más detalles y especificaciones sobre lo que constituye "información privilegiada no pública".



### Lucha contra el Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo

Todo el Personal, proveedores y los contratistas del Grupo Empresarial están sujetos a la Política de Lucha contra el Lavado



### Respeto por los Derechos Humanos

Rechazamos y denunciaremos cualquier abuso o violación de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario.

Realizamos nuestras operaciones empresariales bajo el absoluto respeto de los Derechos Humanos y de los principios consagrados en la Constitución Política de Colombia, en las leyes y tratados internacionales, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Mundial de Naciones Unidas.



### Trato Justo

Desarrollamos nuestras relaciones económicas entre el Grupo Empresarial, su Personal, proveedores, contratistas, clientes, competidores y accionistas basados en los principios de transparencia, equidad e imparcialidad, sin otorgar ningún tipo de preferencia o excepción que sea contrario a derecho y que por lo tanto pueda perjudicar los intereses o la imagen del Grupo Empresarial, sus accionistas o inversores. Para abordar esto, hemos establecido las siguientes obligaciones aplicables a todo nuestro Personal:

- Información de la competencia. El Personal no obtendrá ni utilizará información o secretos comerciales de ninguna otra empresa.
- Leyes de competencia. Todo Personal que trabaje en un área que requiera un contacto frecuente con competidores, clientes o proveedores debe ser particularmente sensible a los requisitos de las leyes de competencia.



### Beneficios económicos

Todas las transacciones celebradas entre el Grupo Empresarial, sus accionistas, los miembros de Junta Directiva y sus principales ejecutivos se deben celebrar en condiciones de mercado.



### Lucha Contra el Soborno y la Corrupción

Rechazamos cualquier participación directa o indirecta en arreglos indebidos con instituciones, organismos o personal u oficiales públicos, o cualquier acto que se considere soborno. Todo el Personal tiene prohibido realizar pagos o dar obsequios a un funcionario público en cualquier país en el que opere el Grupo Empresarial, con el fin de obtener una ventaja comercial. El Personal no deberá aceptar ningún tipo de beneficio, obsequio, préstamo o similar que pueda comprometer o verse como comprometiendo nuestra imparcialidad en la toma de decisiones, y no deberá entregar ningún tipo de beneficio, obsequio, préstamo o similar a cambio de ventajas económicas en los negocios, agilización o preferencia en los procesos administrativos o selecciones en procesos de contratación o licitación. Se espera que todo el Personal conozca y cumpla con la Política de Lucha Contra el Soborno y la Corrupción del Grupo Empresarial.



### Obsequios y Muestras de Agradecimiento

Como parte de la lucha contra el soborno y la corrupción, está prohibido solicitar o recibir obsequios y muestras de agradecimiento que puedan parecer excesivos, por un valor mayor a USD 100 o que puedan ejercer una influencia indebida en una decisión o relación comercial. Por lo tanto, en caso de duda sobre si aceptar un obsequio o una muestra de agradecimiento, instamos al Personal a que consulte de manera proactiva a su director de área o gerente respectivo y revisen nuestra Política de Lucha Contra el Soborno y la Corrupción.

Se pueden aceptar elementos publicitarios básicos como calendarios, cuadernos, bolígrafos, agendas, entre otros elementos de oficina, ya que no se espera que ejerzan influencia indebida en la toma de decisiones.

Podemos dar o recibir obsequios y muestras de agradecimiento entre proveedores, clientes y Personal, siempre que se basen en un propósito claro del negocio y no sean excesivos en términos de valor o frecuencia.

No se pueden aceptar descuentos en compras personales ofrecidas a cónyuges o familiares del Personal cuando se ofrecen debido a la relación de un proveedor con el Grupo Empresarial, a menos que el mismo descuento esté disponible para todos en el Grupo Empresarial bajo los mismos términos y condiciones.



### Participación en eventos y patrocinios

Solo participamos en eventos que tienen el propósito legítimo de fortalecer nuestras relaciones comerciales y mantenernos actualizados sobre el avance de los temas relevantes para la adecuada gestión de nuestro negocio. Consulte nuestra Política de Lucha Contra el Soborno y la Corrupción.



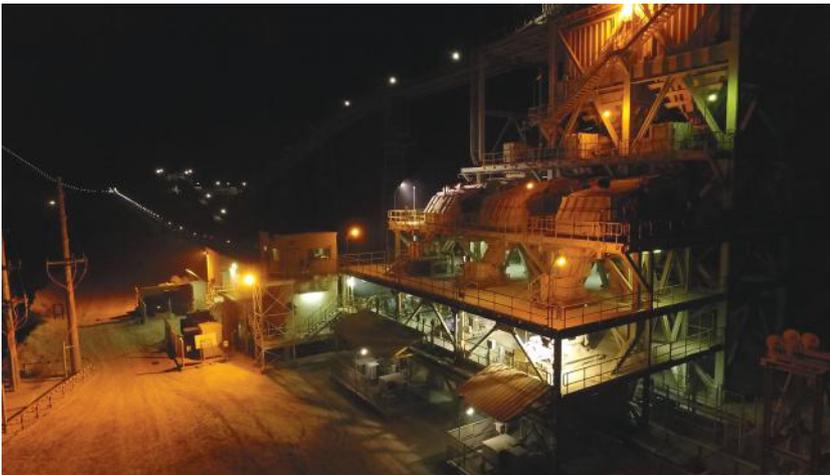
### Acoso laboral

El Grupo Empresarial se compromete a tratar de manera justa a todo el Personal. Existe una política de "no tolerancia" para cualquier forma de discriminación o acoso contra cualquier individuo, incluido el personal, contratistas, los clientes y los proveedores, con respecto a la raza, religión, edad, género, estado civil y familiar, orientación sexual, etnia o nacionalidad origen o discapacidad o cualquier otro motivo enumerado en la legislación de derechos humanos aplicable y en el Reglamento Interno de Trabajo o la ley aplicable. El Personal afectado debe denunciar dicho acoso a través de los canales de denuncia establecidos por el Grupo Empresarial en la Sección 11 de este Código.



### Rendición de cuentas

Somos responsables de administrar y preservar todos los recursos que se nos asignan para el negocio del curso ordinario. Todo el Personal será responsable y deberá aplicar el debido cuidado y administración para protegerse contra eventos de pérdida, robo o daño.



### Uso de Activos, Recursos y Oportunidades del Grupo Empresarial

Todo el Personal debe usar los activos y recursos del Grupo Empresarial exclusivamente para el propósito para el que se proporcionan. Todo el Personal debe manejar los activos físicos e intelectuales del Grupo Empresarial con integridad y con la debida consideración a los intereses de todas las partes interesadas del Grupo Empresarial. El Personal tiene prohibido apropiarse de propiedades empresariales u oportunidades corporativas que surjan de su relación con el Grupo Empresarial para su propio beneficio personal o el beneficio de un tercero.



### Gestión de Riesgos

Realizamos una administración consciente y disciplinada de nuestros riesgos estratégicos, con el fin de aprovechar las oportunidades del negocio y mitigar los eventos que puedan vulnerar el logro de nuestros objetivos empresariales. Avanzamos en madurar un proceso sistemático de identificación, análisis, evaluación, tratamiento, monitoreo y comunicación y en la gestión de los riesgos operativos.



### Salud y Seguridad en el Trabajo

Promovemos enérgicamente la prevención y el control de riesgos en el lugar de trabajo y buscamos preservar la integridad y la salud de todo el Personal, los contratistas y las partes interesadas del Grupo Empresarial.



### Redes sociales e Internet

El uso de redes sociales, blogs e Internet en general es estrictamente personal y no tiene relación con el Grupo Empresarial. Todo el Personal debe evitar cualquier acto o publicación que pueda afectar la imagen, marca o industria del Grupo Empresarial. Se espera que todo el Personal conozca y cumpla con las pautas sobre comunicaciones electrónicas y de otro tipo contenidas en la Política de Divulgación Corporativa del Grupo Empresarial.



### Respeto a los derechos de autor

Respetamos, reconocemos y cumplimos con los requisitos de licencias y derechos de autor del software, las licencias de usuario y los programas de computadora comprados. El Personal no debe obtener copias no autorizadas de los programas o software adquiridos por el Grupo Empresarial. El Personal no debe alterar los programas y procesos de trabajo de software de terceros. El Personal no debe instalar ningún software de propiedad privada en el equipo informático del Grupo Empresarial sin los permisos y licencias correspondientes.



### Cumplimiento de Leyes, Reglas y Regulaciones

Respetamos y cumplimos con todas las leyes, reglas y regulaciones que se aplican al Grupo Empresarial. Todo el Personal debe cumplir con todas las políticas del Grupo Empresarial, las leyes y regulaciones de los países en los que el Grupo Empresarial realiza negocios y ser responsable de adquirir el conocimiento suficiente de las leyes involucradas en cada área relacionada con sus deberes particulares.

8

## NUESTRO COMPROMISO



Se espera que el Personal se adhiera a nuestros Valores Corporativos, proteja la reputación del Grupo Empresarial y tenga una comprensión adecuada de la cultura ética en la que nos desarrollamos como miembros del Grupo Empresarial y como individuos.

### Por esto, nos comprometemos a:

- > Cumplir con todos nuestros compromisos establecidos con cualquiera parte.
- > Ser responsables con la comunidad, los clientes, los colaboradores y con el entorno natural.
- > Establecer modelos de actuación sostenibles en la interacción con el ambiente.
- > Realizar negociaciones de buena fe y con honestidad.
- > Salvaguardar la integridad y credibilidad del Grupo Empresarial ante la sociedad.
- > Cumplir con este Código de Ética con nuestros miembros de la Junta Directiva y altos directivos dando el ejemplo.
- > Nuestro comportamiento debe ser un modelo integral de honestidad, responsabilidad, respeto, sencillez y solidaridad, tanto en nuestro entorno empresarial como en el familiar.
- > Asegurar que todo equipo de trabajo conozca, entienda y aplique este Código.
- > Orientar al Personal para que, en caso de que tengan conocimiento de un hecho que amerite una denuncia o dilema ético, lo comuniquen por medio de las herramientas definidas por el Grupo Empresarial.
- > Procurar que nuestro Personal, proveedores, contratistas, comunidades y demás grupos de interés, conozcan, comprendan y actúen conforme a los principios y valores establecidos en este Código.
- > Cumplir con la normatividad legal, evitar los conflictos de interés y denunciar actos de soborno y corrupción.
- > Reportar conductas y situaciones que atentan contra nuestros Valores Corporativos.

9

## CONFLICTO DE INTERESES

### ¿CUÁNDO SE PRESENTA EL CONFLICTO DE INTERES?



Existe un conflicto de intereses cuando nos encontramos en una posición en la que debemos elegir entre los intereses del Grupo Empresarial y los intereses propios o de un tercero. Se refiere a situaciones en las que la objetividad o la independencia del Personal en la toma de una decisión, o la realización u omisión de un acto, se encuentra comprometida.

Ante conflictos de interés, la actuación del Personal del Grupo Empresarial debe regirse por los principios de lealtad, abstención, confidencialidad y el deber de informar cualquier situación que implique un posible conflicto de interés.

### Principios rectores

Para el adecuado tratamiento de los conflictos de interés, se deberán tener en cuenta, como marco general de actuación o de comportamiento, los siguientes principios:

#### > Lealtad

El Personal debe actuar con honestidad y buena fe, con miras a los mejores intereses de la Compañía. Si el Personal persigue intereses personales antes que los mejores intereses del Grupo Empresarial, será responsable de los daños directos causados por su conducta injusta.

#### > Divulgación

Las situaciones que involucren conflictos de intereses deben divulgarse de conformidad con lo establecido en este Código. El incumplimiento de estas reglas será sancionado.

A fin de evitar que situaciones potenciales resulten en conflicto de intereses, el Grupo Empresarial ha establecido las siguientes reglas para evitar que los interesados tomen decisiones unilaterales sin consultar el Grupo Empresarial:



- ▶ Ninguna persona asociada al Grupo Empresarial podrá participar en eventos, negociaciones o relaciones que puedan afectar su objetividad en la formulación y práctica de políticas corporativas o en la búsqueda de los intereses y objetivos del Grupo Empresarial.
- ▶ El Personal del Grupo Empresarial no podrá verse involucrado directa o indirectamente en ninguna situación en la que entre en conflicto con los intereses del Grupo Empresarial, compita con el Grupo Empresarial o aproveche oportunidades que pertenezcan al Grupo Empresarial.
- ▶ No deben existir acuerdos entre determinadas partes, incluyendo: trabajador-proveedor, empleado-cliente, empleado-funcionario público, empleados varios, entre otros, con el fin de obtener beneficios fraudulentos o afectar el desarrollo de los procesos y objetivos del Grupo Empresarial.
- ▶ En ningún caso los miembros de la Junta Directiva y ejecutivos podrán involucrarse o dar un trato preferencial a organizaciones, empresas o personas con las que tengan una relación personal, ni podrán influir en decisiones que busquen establecer una relación comercial con ese tercero.
- ▶ Todo el Personal debe informar al Grupo Empresarial de todos los negocios que realice o pretenda realizar en representación del Grupo Empresarial, con empresas en las que tenga algún interés o con personas con las



que esté relacionado dentro del segundo grado de consanguinidad.

- ▶ Ningún miembro del Personal puede participar en transacciones, promociones o acuerdos comerciales, ni en la definición de políticas, reglas o procedimientos en los que tenga un interés personal.
- ▶ Ningún miembro del Personal podrá tener inversiones o participación accionaria en sociedades o entidades mercantiles o que compitan o tengan relación comercial con el Grupo Corporativo, ya sea por titularidad de acciones u otros intereses que les otorgue poder de conducción sobre el negocio o empresa.
- ▶ Los miembros de la dirección evitarán desarrollar relaciones de carácter financiero, comercial y de cualquier otra naturaleza que puedan oponerse a los intereses del Grupo Empresarial.
- ▶ Cuando exista relación entre empleados, por matrimonio o parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, el segundo grado de parentesco por afinidad y el primero por estado civil, el Grupo Empresarial tomará las medidas necesarias para garantizar la independencia de sus roles en el Grupo Empresarial.

Para mayor claridad, el parentesco se explica de la siguiente manera:

### Consanguinidad

**Primer grado:** entre padres e hijos.

**Segundo grado:** entre hermanos y entre abuelos y nietos.

**Tercer grado:** entre tíos o tías y sobrinas o sobrinos.

Cuarto grado: entre primos hermanos.

### Afinidad

**Primer grado:** entre suegros y yernos o nueras, y entre la persona y los hijos de su cónyuge.

**Segundo grado:** entre cuñados.

### Civil

**Primero civil:** entre padres adoptantes e hijos adoptivos.

### Reglamento Interno de la Junta Directiva

Los conflictos de intereses con respecto a los miembros de la Junta Directiva y la Alta Dirección relacionados con los contratos o transacciones importantes en los que tienen un



interés sustancial se tratan en el Reglamento Interno de la Junta Directiva del Grupo Empresarial. En tal caso, miembros de la Junta o miembros de la Alta Gerencia deberán informar a la Junta sobre cualquier Conflicto de Intereses que les corresponda y la persona sujeta al Conflicto de Intereses deberá abstenerse de participar en cualquier discusión y votación sobre cualquier resolución de la Junta relacionada con el tema del conflicto. Ver Secciones 4.4 a 4.6 del Reglamento Interno de la Junta Directiva para más detalles y términos definidos.

### Ejemplos generales de conflictos de intereses

Los siguientes son ejemplos generales de conflictos de intereses que todo Personal debe evitar (esta es una lista ilustrativa, pero no completa):

- Utilizar oportunidades comerciales para beneficio personal, directa o indirectamente, que surjan o resulten de actividades laborales para el Grupo Empresarial;
- Utilizar su puesto dentro del Grupo Empresarial y los conocimientos adquiridos para beneficio personal o de un tercero;
- Usar activos corporativos, como información confidencial o privilegiada, para beneficio personal;
- Competir directa o indirectamente con el Grupo Empresarial;
- Ser proveedor directo o indirecto de empresas que tengan algún tipo de relación comercial con el Grupo Empresarial;
- Otorgar o recibir préstamos de proveedores, clientes o terceros que actúen en su nombre;
- Obtener un beneficio personal directo o indirecto (incluso para miembros de la familia) en cualquier empresa o entidad que tenga negocios o proyectos comerciales con el Grupo Empresarial; y
- Influir en terceros o ser influenciado por terceros en perjuicio del Grupo Empresarial.

### Reglas adicionales relacionadas con las relaciones personales

Dado que las decisiones comerciales del Grupo Corporativo no deben estar influenciadas por situaciones o intereses personales, familiares, económicos o de cualquier otro tipo, se deben aplicar las siguientes reglas relativas a consideraciones o relaciones específicas:



### Parientes

No debe haber una relación jerárquica entre los familiares que trabajan dentro del Grupo Corporativo, donde un miembro de la familia esté subordinado o sujeto a la supervisión o administración de otro miembro de la familia, de manera que interfiera en la toma de decisiones en nombre de cualquier Empleado a favor o en contra puede ocurrir otro Empleado.

### Matrimonio / convivencia

Se permite el matrimonio o convivencia entre dos Empleados, siempre que trabajen en diferentes departamentos de cualquier entidad del Grupo Empresarial, con el fin de evitar las siguientes situaciones:

- ▶ Por el alcance de las responsabilidades del cargo de uno de ellos, el vínculo matrimonial o de convivencia puede producir un conflicto de intereses;
- ▶ Empleados casados o convivientes pertenecientes al mismo departamento; o
- ▶ Se desarrolla una relación laboral entre Empleados casados o que conviven.

### Operaciones con terceros (clientes, proveedores y competidores)

Los Empleados que, en el marco de las actividades que deban realizar, deban recomendar o aprobar en instancia intermedia o final la adquisición o venta de bienes, contratos o servicios, u otorgar préstamos y / o descuentos especiales a clientes o de cualquier otra índole. de transacciones con clientes, proveedores, contratistas o competidores, tienen prohibido tomar decisiones o realizar dichas transacciones con la intención de generar un beneficio personal directo o indirecto en conflicto con los mejores intereses del Grupo Corporativo.

Si existieran intereses económicos no materiales en el negocio del tercero y / o capacidad de decisión en el mismo, el Comité de Ética, o quien éste designe, deberá ser informado y velar por que el Empleado no tome decisiones de forma unilateral.

## CÓMO REPORTAMOS CONFLICTOS DE INTERÉS

Todos los miembros del Personal deben presentar inmediatamente un informe escrito a su supervisor inmediato o al Comité de Ética sobre cualquier hecho que implique la posibilidad de un conflicto de intereses. Los empleados deben comunicar no solo la naturaleza de su propio interés en la transacción, sino también la magnitud o alcance de la transacción.

Los miembros de la Junta Directiva de Mineros S.A. procederán de acuerdo con el Reglamento Interno de la Junta Directiva.

## 10 ACERCA DE CONSULTAS, REPORTES Y DILEMAS ÉTICOS



En el trabajo diario pueden presentarse situaciones que generen duda sobre cómo actuar que afecten directamente a los colaboradores, proveedores, comunidades y demás grupos de interés. Cuando esto ocurra, los empleados pueden asesorarse en primera instancia a través de su jefe inmediato.

Sin embargo, cualquiera podrá consultar o reportar hechos y situaciones referentes a la ética y la transparencia directamente por los canales definidos por el Grupo Empresarial y se seguirá el procedimiento establecido para tal efecto por el Comité de Ética.

El Grupo Empresarial no tolera ningún comportamiento ilegal o no ético por parte del Personal o de terceros que puedan tener relación con el Grupo Empresarial.

## 11 MEDIOS DE REPORTE DISPONIBLES



Si existen dudas sobre la aplicación de este Código de Ética o si se tiene conocimiento de alguna situación que pudiera estar en violación de este Código o de las leyes aplicables, se debe informar y consultar al supervisor inmediato o la línea directa de denuncia y, de ser necesario, se puede presentar una solicitud al Comité de Ética para su análisis.

Tanto los datos de la persona como la información suministrada serán tratados bajo la estricta confidencialidad. En caso de

considerarse necesario, el reporte podrá hacerse de manera anónima. En ambos casos, en la medida de lo posible, se deberá reportar la mayor información posible que permita realizar las investigaciones que sean del caso con el fin de tener los elementos claros para guiar de manera precisa la consulta realizada.

La Líneas dispuestas para el reporte son:

	<b>Argentina</b>	08004442077
	<b>Colombia</b>	018000117722
	<b>Nicaragua</b>	0018002202474



E-mail: [grupomineros@lineatransparencia.com](mailto:grupomineros@lineatransparencia.com)

La línea de atención cuenta con una guía general, en la cual se definen el protocolo que debe seguirse al recibir alguna denuncia y su escalamiento al Comité de Ética.

Todas las consultas, reportes o dilemas éticos que se reciban se tratarán de acuerdo con el caso bajo parámetros estrictos de:

### > CONFIDENCIALIDAD

La autoridad aplicable garantizará en todo momento la confidencialidad y la reserva. El Grupo Empresarial tratará la información recibida como confidencial, tanto para proteger a la persona que reporta como a la persona cuestionada, e iniciará las acciones disciplinarias contra quien incumpla dicha confidencialidad. Las quejas e inquietudes deben remitirse al Comité de Ética (según la naturaleza del asunto), quien tratará todas las divulgaciones de manera confidencial e involucrará solo a aquellas personas que deban participar para llevar a cabo una investigación. La única vía para la total confidencialidad es la denuncia anónima a través de la línea de atención.

### > OPORTUNIDAD

Las denuncias y consultas recibidas a través de los medios de reporte serán atendidas a la mayor brevedad posible en función de la gravedad, para garantizar que las acciones que de ellas se deriven sean adoptadas de manera oportuna.

### > IMPARCIALIDAD

Los órganos aplicables del Grupo Empresarial analizarán minuciosamente las consultas, quejas o dilemas éticos para

asegurar que sean canalizados adecuadamente y, en el caso de quejas, utilizar los procedimientos establecidos para determinar el incumplimiento de este Código de Ética.

#### > EQUIDAD Y JUSTICIA

La autoridad competente dentro del Grupo Empresarial garantizará, en todo momento, el máximo respeto a los derechos de las personas presuntamente implicadas en una posible infracción. Velarán por que, antes de emitir cualquier juicio de valor, el imputado pueda, sin ningún tipo de coacción, aportar las justificaciones y explicaciones que considere pertinentes para defender su conducta.

#### > BUENA FE

En estas investigaciones se dará aplicación al principio de que la persona cuestionada es inocente hasta que se pruebe lo contrario. El principio de la buena fe debe primar en todo tipo de reportes de comportamientos antiéticos; en consecuencia, serán sancionadas las acusaciones mal intencionadas que solamente busquen perjudicar a la persona.

### NO SE ADMITIRÁN REPRESALIAS

Al Grupo Empresarial alienta a todo su Personal a denunciar conductas inapropiadas o que violen este Código de Ética y sus principios, mediante el uso de la Línea Directa de Ética, que es administrada por un tercero independiente.

A tal efecto, el Grupo Empresarial tiene una política de cero tolerancia para cualquier tipo de represalia o acción adversa contra quienes denuncien de buena fe una conducta inapropiada o que viole los principios y políticas del Grupo Empresarial. Las acciones adversas pueden incluir: amenazas,



### COMITÉ DE ÉTICA

El Comité de Ética es un órgano permanente del Grupo Empresarial, responsable de conocer sobre la gestión ética del Grupo Empresarial y obra como un órgano de consulta que orienta a los colaboradores y terceros en general, en la aplicación de los principios declarados en este Código de Ética. En ningún caso, el Comité de Ética podrá constituir una instancia jurídica, disciplinaria o administrativa. El Comité de Ética opera de acuerdo con el Reglamento del Comité.

intimidación, acoso, discriminación, limitación de oportunidades de desarrollo profesional o despido. Otros ejemplos pueden incluir proporcionar información negativa sobre el desempeño del empleado, independientemente de las deficiencias de su desempeño real, reasignación o tratamiento negativo aparente derivado de la información proporcionada.

Si algún Empleado tiene conocimiento o sospecha de la existencia de cualquier tipo de represalia, o si es víctima de un evento de este tipo, deberá denunciarlo a través de los canales de denuncia pertinentes.

Todos aquellos que participen en o lleven a cabo cualquier tipo de represalias estarán sujetos a medidas disciplinarias, incluyendo el despido.

El Grupo Empresarial asume la obligación de preservar la confidencialidad y el anonimato del denunciante y almacenará toda la información y / o documentación de acuerdo con los más altos estándares de seguridad con el fin de proteger todos los datos personales de quienes realizan denuncias, y otra información que pueda conducir a la identificación de tales individuos.

Para más información o si tiene alguna duda, puede obtener asesoramiento de la Secretaria General o del Departamento de Auditoría Interna, que podrá responder a las preguntas más frecuentes e ilustrar en general cómo algunos de los principios y valores mencionados en este Código de Ética se aplican a situaciones laborales específicas.

El Comité de Ética está conformado por:

- ▶ El Presidente de Mineros S.A.
- ▶ El Secretario General, quien presidirá el Comité.
- ▶ El Director de Auditoría Interna
- ▶ Vicepresidente País, quienes se citarán de acuerdo con la procedencia de las denuncias presentadas.
- ▶ Como invitado permanente, el Jefe de Cumplimiento, quien ejerce como Secretaria del Comité.

El Comité de Ética es el responsable de la implementación de este Código de Ética y de asegurar su conocimiento y comprensión en todos los niveles del Grupo Empresarial y en los grupos de interés. El Comité cuenta con un estatuto que establece las bases para la adecuada gestión en el trámite de cada uno de los casos reportados por los medios puestos a disposición para este fin y la confidencialidad de la información.

13

**SEGUIMIENTO**

La Junta Directiva, a través del Comité de Auditoría y Riesgos, es responsable de monitorear el cumplimiento de lo dispuesto en este Código. El Comité de Ética informará periódicamente al Comité de Auditoría y Riesgos.

En caso de incumplimiento de este Código de Ética, el Comité de Ética informará a la(s) instancia(s) definidas internamente para los trámites de su competencia y para tomar los correctivos respecto al incumplimiento.

Este Código de Ética se revisará y actualizará periódicamente, cuando hubiera lugar.

14

**EXONERACIONES**

De vez en cuando, el Grupo Empresarial puede dar exenciones a la aplicación de ciertas disposiciones de este Código. Generalmente, la autoridad para otorgar exenciones recae en el Comité de Ética. Sin embargo, cualquier exención de este Código para un miembro de la Junta o funcionario superior solo puede ser otorgada por el Comité de Auditoría y Riesgos, previa recomendación del Comité de Ética, y debe ser divulgada al público de acuerdo con la ley aplicable.

15

**SANCIONES**

Todo empleado del Grupo Empresarial que se encuentre que ha incumplido o infringido este Código de Ética, luego de seguir el proceso disciplinario establecido por el Grupo Empresarial, y de acuerdo con el debido proceso y el derecho a la defensa, estará sujeto a las medidas disciplinarias pertinentes.

Los actos ilegales, debidamente soportados y analizados, tendrán la respuesta administrativa y legal acorde con lo establecido en la normatividad aplicable, que puede consistir en la remoción del cargo, la terminación de la relación laboral y cualquier otra acción legal necesaria para proteger los intereses del Grupo Empresarial.

**Fecha de publicación:  
Mayo de 2021**



# Código de **Ética**



**Mineros**  
*por el bienestar de todos*



[www.mineros.com.co](http://www.mineros.com.co)