

CÓDIGO DE CONDUCTA DE MMG

MANUAL PARA EMPLEADOS

SU GUÍA PARA GARANTIZAR LA INTEGRIDAD DE SUS ACTIVIDADES COMERCIALES EN MMG



ÍNDICE

MENSAJE DEL PRESIDENTE EJECUTIVO (CEO)	1
¿QUÉ ES EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE MMG?	2
<ul style="list-style-type: none">• ¿A quién aplica el Código de Conducta?• ¿Qué comprende el Código de Conducta?• Comité del Código de Conducta y de Personas• La sostenibilidad y nuestro Código de Conducta	
NUESTRA GENTE	6
<ul style="list-style-type: none">• El cumplimiento de los requisitos legales y del Código de Conducta es su responsabilidad• Cumplimiento de la ley• Responsabilidades de los supervisores y gerentes• Comportamiento profesional• ¿Qué se entiende por conducta inaceptable?• Seguridad, protección y salud• Diversidad	
RELACIONES CON LOS GRUPOS DE INTERÉS	14
<ul style="list-style-type: none">• Comunidades y medioambiente• Comunicación externa• Relaciones con el gobierno• Relaciones con proveedores y socios comerciales• Competencia y prácticas comerciales leales• Soborno y corrupción• Prohibición de lavado de dinero• Regalos y entretenimiento• Temas comerciales	
RECURSOS E INFORMACIÓN DE LA EMPRESA	26
<ul style="list-style-type: none">• Protección y uso adecuado de Activos y Tecnología de MMG• Privacidad y uso de conocimientos e información• Fraude• Mantenimiento de registros, controles financieros y divulgaciones	
GOBIERNO CORPORATIVO	29
<ul style="list-style-type: none">• Conflictos de intereses• Divulgación de información al mercado y comunicación con los accionistas• Uso indebido de información privilegiada (Insider Trading)• Transacciones vinculadas	
CÓMO PRESENTAR SUS INQUIETUDES Y HABLAR CLARO	33
<ul style="list-style-type: none">• Presentación de inquietudes a nivel interno• Presentación de inquietudes a través de nuestro servicio externo de denuncias• Programa de Asistencia al Empleado	
GLOSARIO	36

MENSAJE DEL PRESIDENTE EJECUTIVO

En MMG, hacemos minería para el progreso y tenemos la Visión de construir la empresa minera más respetada del mundo. Nuestro Código de Conducta se sustenta en nuestros Valores:



Estos Valores, de la mano de nuestro Código de Conducta, determinan los estándares de comportamiento que esperamos de toda nuestra gente.

Nuestra reputación es nuestro mayor activo, por lo que resulta vital que mantengamos los más altos estándares de integridad en todo lo que hacemos. Todas nuestras interacciones y tratos de negocios deben ser consistentes con nuestros Valores y los principios establecidos en este Código de Conducta.

Como miembro del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM), MMG opera en concordancia con los requisitos de los diez principios de desarrollo sostenible, el primero de los cuales estipula: "Implementar y mantener prácticas éticas de negocios y sistemas sólidos de gobierno corporativo".

El Código de Conducta (y las políticas, estándares y marcos relacionados) ofrecen una guía de comportamiento y pasos prácticos para garantizar que operemos dentro de la legalidad y con ética e integridad. MMG es miembro corporativo de Transparencia Internacional de Australia, cuyos principios y herramientas hemos tomado en cuenta en su totalidad al desarrollar nuestro Código de Conducta.

Nuestro Código de Conducta se encuentra respaldado por nuestras políticas, estándares y marcos; lo animo a familiarizarse con ellos también.

Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de velar porque nuestro comportamiento sea coherente con los Valores y el Código de Conducta de MMG.

Por favor, piense en lo siguiente en todo momento:

¿He hecho lo correcto y mi comportamiento es coherente con los Valores y el Código de Conducta de MMG?

El presente documento le ayudará a comprender cómo aplica el Código de Conducta a usted y al trabajo que realiza en MMG. Lo invito a leer este importante documento con detenimiento. De tener alguna duda con respecto a si se está comportando de forma apropiada, traslade sus preguntas o inquietudes a su supervisor o gerente.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Liangang Li', written in a cursive style.

LIANGANG LI
PRESIDENTE EJECUTIVO
(INTERIM)

¿QUÉ ES EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE MMG?

Nuestro Código de Conducta respalda nuestros Valores: “Pensamos en la seguridad ante todo”, “Nos respetamos unos a otros”, “Trabajamos juntos”, “Nuestras palabras se traducen en hechos” y “Queremos ser mejores”, que constituyen la base de todas las actividades y relaciones de negocios de MMG.

Se espera que el comportamiento de las Personas de MMG sea consistente con nuestros Valores

¿A QUIÉN APLICA EL CÓDIGO DE CONDUCTA?

El Código de Conducta aplica a todas las Personas de MMG alrededor del mundo, ya sea que trabajen para o en representación de MMG. Cada supervisor y gerente tiene la responsabilidad de asegurarse de que las Personas de MMG a su cargo conozcan las políticas, estándares, marcos y Código de Conducta de MMG.

Una de las bases del Código de Conducta es la expectativa de que el personal cumplirá con la ley.

COMPORTAMIENTO ALINEADO CON NUESTROS VALORES Y CÓDIGO DE CONDUCTA		
VALOR DE MMG	ELECCIÓN CORRECTA ✓	ELECCIÓN INCORRECTA ✗
Pensamos en la seguridad ante todo	Actuar de forma segura en todo momento al desempeñar nuestro rol y preocuparnos siempre por la seguridad de nuestros colegas.	Ignorar o no reportar un comportamiento sospechoso que pudiese afectar su seguridad y la de los demás.
Nos respetamos unos a otros	Entender las diferentes prácticas culturales o costumbres en su entorno laboral.	Distribuir o exhibir cualquier material que pudiera ser ofensivo para los demás.
Trabajamos juntos	Ser considerados, respetuosos y abiertos a consultas al trabajar con los colegas.	Ignorar, y por lo tanto, tolerar cualquier forma de acoso o intimidación.
Nuestras palabras se traducen en hechos	Asegurar que se consulte a las comunidades sobre los temas que las afecten por medio del representante de relaciones comunitarias del sitio.	Ignorar los procedimientos que protegen el medioambiente en el que operamos.
Queremos ser mejores	Asegurarse de haber leído y entendido las políticas, estándares y marcos de MMG relevantes para su rol en MMG.	No familiarizarse con las políticas, estándares y marcos de MMG y no tener la capacidad de tomar la decisión correcta.



PENSAMOS EN LA SEGURIDAD ANTE TODO



NOS RESPETAMOS UNOS A OTROS



TRABAJAMOS JUNTOS



NUESTRAS PALABRAS SE TRADUCEN EN HECHOS



QUEREMOS SER MEJORES



¿QUÉ COMPRENDE EL CÓDIGO DE CONDUCTA?

Este documento se divide en las siguientes secciones:

- Nuestra conducta
- Relaciones con los grupos de interés
- Recursos e información de la empresa
- Gobierno corporativo
- Cómo presentar sus inquietudes y hablar claro

Este Código de Conducta contiene información sobre determinadas políticas, estándares y marcos de MMG, así como algunos ejemplos de escenarios que pueden

ayudarle a interpretar el Código mientras trabaje con MMG. La información contenida en el presente documento no es exhaustiva, y se proporcionan mayores detalles en nuestras políticas, estándares y marcos.

Si no entiende alguna parte del presente documento, o si este no contiene la información que necesita, le recomendamos hablar con su supervisor o gerente, o con un representante de la Gerencia Legal o de Recursos Humanos.

COMITÉ DEL CÓDIGO DE CONDUCTA Y DE PERSONAS

MMG cuenta con un Comité del Código de Conducta y de Personas cuyo rol es asegurarse de que el Código se mantenga vigente y sea respetado por todas las Personas de MMG. Las responsabilidades de dicho comité incluyen:

- crear conciencia sobre el Código de Conducta y buscar la opinión o comentarios de los miembros de la empresa al respecto;
- brindar asesoría a las Personas, áreas de negocios y comités de MMG cuando surjan preguntas o temas relacionados con el Código de Conducta;
- informar al Directorio, a través del CEO (o su delegado), sobre temas relacionados con el Código de Conducta;
- reforzar nuestros Valores;
- ejercer liderazgo y orientar a la empresa en temas de derechos humanos (incluyendo la esclavitud moderna), las obligaciones que debe asumir por pertenecer al ICMM y estar suscrita a la Iniciativa de Principios Voluntarios (VPI) y la Ley Australiana de Esclavitud Moderna;
- revisar el Código de Conducta y entender cualquier política, estándar y marco pertinente, así como los documentos incluidos en ellos; y
- recomendar cambios y actualizaciones al Código de Conducta, así como a cualquier política, estándar y marco pertinente, así como a los documentos incluidos en ellos, para así mantener y mejorar su eficacia e idoneidad.

LA SOSTENIBILIDAD Y NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA

La Política de Seguridad, Protección, Salud, Medioambiente y Relaciones Comunitarias (SSHEC) de MMG, y sus estándares relacionados, respaldan el compromiso de la empresa para con la seguridad, la salud y el desempeño social, ambiental y económico responsable de nuestra empresa. Como miembro del ICMM, nos adherimos a los Principios Mineros de esta entidad, y medimos nuestro desempeño con base en los diez principios a través de sus Expectativas de Desempeño. Los Principios Mineros del ICMM son:

- 1 Prácticas éticas de negocios:** Aplicar prácticas éticas de negocios y sistemas sólidos de gobierno corporativo y transparencia para respaldar el desarrollo sostenible.
- 2 Proceso de toma de decisiones:** Integrar los temas de desarrollo sustentable a la estrategia y a los procesos de toma de decisiones de la empresa.
- 3 Derechos humanos:** Respetar los derechos humanos e intereses, culturas, costumbres y valores de los empleados y las comunidades afectadas por nuestras actividades.
- 4 Gestión de riesgo:** Implementar estrategias y sistemas de gestión de riesgo eficaces basados en sólidos fundamentos científicos, y que tengan en cuenta las percepciones de las partes interesadas en relación con los riesgos.
- 5 Salud y seguridad:** Buscar el mejoramiento continuo del desempeño en salud y seguridad con el objetivo último de lograr la ausencia total de daños.
- 6 Desempeño ambiental:** Buscar el mejoramiento continuo del desempeño ambiental, por ejemplo en el ámbito de la gestión del agua, el consumo de energía y el cambio climático.
- 7 Conservación de la biodiversidad:** Contribuir a la conservación de la biodiversidad y a enfoques integrados de planificación territorial.
- 8 Producción responsable:** Facilitar y respaldar la base de conocimientos y sistemas para el diseño, uso, reutilización, reciclaje y disposición responsables de productos que contengan metales y minerales.
- 9 Desempeño social:** Buscar el mejoramiento continuo del desempeño social y contribuir al desarrollo social, económico e institucional de los países y las comunidades donde se desarrollan las actividades.
- 10 Participación con las partes interesadas:** Involucrar de manera proactiva a los grupos de interés clave en desafíos y oportunidades de desarrollo sostenible con apertura y transparencia, reportar la información con eficacia y verificar el progreso y desempeño de **forma independiente**.





El Código de Conducta de MMG respalda nuestro alineamiento con dichos principios, específicamente al constituir una guía para el comportamiento y acciones de las Personas de MMG. El Código de Conducta busca garantizar que las Personas de MMG muestren los más altos estándares éticos al desempeñar sus cargos.

Para mayor información, sírvase remitirse al Informe Anual de Sostenibilidad de MMG (mmg.com) y a la Política de SSHEC de MMG.

NUESTRA GENTE

Las Personas de MMG tienen la responsabilidad de contribuir a que la compañía haga realidad su Visión de construir la empresa minera más respetada del mundo. También es muy importante que nuestros empleados busquen y logren su desarrollo personal mientras trabajan en MMG.

Cuando usted ingresa a trabajar a MMG o es contratado por nuestra empresa, esperamos que cumpla con el Código de Conducta y con nuestras políticas, estándares y marcos, por lo que le pediremos reafirmar su compromiso con dicho Código.

Por su parte, la empresa se compromete a garantizar que todos nuestros empleados:

- sean contratados bajo términos y condiciones justos y que, como mínimo, cumplan con todos los requisitos legales pertinentes;
- trabajen en condiciones seguras y saludables y, en lo posible, cuenten con la asistencia necesaria para regresar a trabajar luego de recuperarse de alguna lesión o enfermedad;
- reciban un trato equitativo en un lugar de trabajo que valore la diversidad y la inclusión en términos de género, edad, antecedentes culturales y étnicos, religión, orientación sexual o discapacidad;
- cuenten con un lugar de trabajo libre de acoso;
- gocen de un trabajo estimulante y gratificante;
- cuenten con acceso a información y a los conocimientos necesarios para tener un buen desempeño;
- tengan oportunidades de capacitación y desarrollo coherentes con las necesidades de la empresa;
- tengan una comunicación abierta y reciban retroalimentación periódica sobre su desempeño laboral y cambios importantes;
- reciban un reconocimiento cuando sus acciones apoyen nuestra Visión y Valores; y
- tengan la confianza de plantear sus inquietudes, las cuales serán atendidas de manera oportuna y justa.



EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS LEGALES Y DEL CÓDIGO DE CONDUCTA ES SU RESPONSABILIDAD

El Código de Conducta se sustenta en la expectativa de que todas las Personas de MMG cumplan con los requisitos legales pertinentes en cualquier parte del mundo donde trabajen para MMG o representen a la compañía.

MMG tiene el compromiso de forjar y mantener una reputación de integridad, honestidad y transparencia. Se espera un elevado estándar de conducta ética de todas las Personas de MMG, independientemente del cargo que desempeñen al interior de MMG o de la relación que tengan con la compañía.

Se espera que todas las Personas de MMG se familiaricen con los requisitos legales, el Código

de Conducta y las políticas, estándares y marcos pertinentes para las funciones que desempeñan en MMG.

El hecho de desconocer los requisitos legales y las políticas, estándares y marcos pertinentes no es excusa

para incumplirlos. Si un requisito legal entra en conflicto con el Código de Conducta, o con las políticas,

estándares y marcos establecidos por MMG, usted debe cumplir con aquel que fije el estándar más elevado.

Una condición de su empleo o contrato con MMG es que cumpla con el Código de Conducta y las políticas, estándares y marcos pertinentes para su rol en la empresa.

Si usted no cumple con el Código de Conducta o con las políticas, estándares y marcos pertinentes, puede ser objeto de una medida disciplinaria, la cual podría incluir el despido o el término de su vínculo con MMG, en caso de que el incumplimiento sea grave.

Nuestras políticas, estándares y marcos se encuentran disponibles en nuestra intranet, Magnet, o pueden solicitarse a la Gerencia Legal o de Recursos Humanos.

CUMPLIMIENTO DE LA LEY

MMG espera que usted conozca y cumpla con las leyes que aplican en el país en el que realiza negocios para la empresa. Asimismo, se espera que esté familiarizado y comprenda los requisitos legales y las políticas pertinentes para su área de trabajo y que reporte cualquier sospecha de violaciones a la ley, a este Código de Conducta o a otras estándares y marcos de MMG.

Si una ley entra en conflicto con las políticas, estándares y marcos establecidos por MMG, usted debe cumplir con la ley. Desconocer la ley no es una excusa aceptable para incumplirla.

Si tiene dudas en cuanto a las leyes del país al que viaja o en el que reside, le recomendamos ponerse en contacto con un miembro de la Gerencia Legal de MMG antes de viajar.

Para mayor información, sírvase remitirse al Estándar de Cumplimiento Legal Corporativo.

P Pronto empezaré a trabajar en un proyecto de un consorcio en un país cuyos requisitos legales y costumbres desconozco. ¿Qué debería hacer?

R *Para entender mejor el país en el que trabajará, hable con su supervisor o gerente, o con algún miembro de la Gerencia de Recursos Humanos o Legal, pues es probable que existan requisitos legales y costumbres diferentes. Como mínimo, debe cumplir y respetar los requisitos legales y las costumbres de los países donde trabaje. No obstante, el hecho de que las leyes locales sean menos estrictas no es una excusa para infringir las políticas, estándares y marcos de MMG. Si alguna ley local no fuera compatible con una política, estándar o marco de MMG, debe informar sobre esta incompatibilidad a su supervisor o gerente.*

RESPONSABILIDADES DE SUPERVISORES Y GERENTES

Cada supervisor o gerente tiene la responsabilidad de asegurarse de que las Personas de MMG a su cargo conozcan las políticas, estándares y marcos de MMG. Asimismo, deben asegurarse de que los nuevos empleados o contratistas asistan a las sesiones de capacitación y concientización pertinentes con el fin de garantizar que comprendan las políticas, estándares y marcos de MMG.

COMPORTAMIENTO PROFESIONAL

Usted debe mantener un elevado nivel de conducta profesional y no incurrir en conductas inaceptables durante su servicio en MMG y al interactuar con nuestros grupos de interés.

Por "conducta profesional" se entiende trabajar dentro de los límites de la autoridad que le ha sido conferida, actuar con formalidad y dar un buen ejemplo a los demás. Tomar decisiones y comportarse de acuerdo con el Código de Conducta y nuestras políticas, estándares y marcos garantiza un alto nivel de conducta profesional, y se reflejará favorablemente en usted y en MMG.

¿QUÉ SE ENTIENDE POR CONDUCTA INACEPTABLE?

Se dice que una conducta es inaceptable cuando:

- no cumple con los requisitos legales del país en el que MMG opera o desarrolla sus actividades;
- es deshonesta, fraudulenta o corrupta;
- es poco ética o inadecuada (por ejemplo, actos que no se ciñen a los principios del Código de Conducta);
- puede dañar la reputación empresarial de MMG o su "licencia social para operar";
- tiene el potencial de causar lesiones a alguna persona (por ejemplo, prácticas laborales inseguras);
- puede ocasionar pérdida financiera o perjudicar de alguna otra manera los intereses de MMG (por ejemplo, uso de recursos de la compañía para beneficio propio); o
- es contraria a las políticas, estándares y marcos de MMG.

El término "comportamiento inadecuado" es un concepto amplio que se evalúa no solo en función de las normas legales sino a la luz de lo que se considera inaceptable según las normas de la comunidad.

Una forma de determinar si su comportamiento es "inadecuado" es considerar si se sentiría cómodo en caso de que este se reportara a su supervisor o gerente, familiares y amigos, o se publicara en la portada de un diario local.

ELECCIÓN CORRECTA ✓	ELECCIÓN INCORRECTA ✗
Asegurarse de haber leído y comprendido las políticas, estándares y marcos de MMG pertinentes para su rol en la empresa.	No familiarizarse con las políticas, estándares y marcos de MMG pertinentes.
Cumplir con las leyes del país donde trabaja y conocer las costumbres locales.	Comportarse de una manera que pudiera dañar la reputación de MMG.

P Viajaré al extranjero por cuestiones laborales, pero me gustaría tomarme una semana libre para recorrer el país en el que he estado trabajando. ¿Es esto apropiado?

R *El viaje por trabajo es su prioridad. Debe consultar a su supervisor o gerente y obtener su aprobación antes de hacer planes para su viaje. Dependerá de su supervisor o gerente aprobar estos planes de acuerdo con las políticas, estándares y marcos de MMG.*



SEGURIDAD, PROTECCIÓN Y SALUD

Independientemente del lugar donde MMG desarrolle sus actividades, nos comprometemos a proteger la salud, seguridad, protección y bienestar de nuestra gente. La Política de Seguridad, Protección, Salud, Medioambiente y Relaciones Comunitarias (SSHEC) establece los principios que MMG aplicará en respaldo de dicho compromiso.

La Política de SSHEC y estándares relacionados definen los requisitos mínimos para nuestra gente con relación a sus obligaciones en materia de seguridad, protección y salud, incluyendo su responsabilidad de:

- mantener un lugar de trabajo seguro, protegido y saludable;

- reportar accidentes, lesiones, eventos significativos y equipos, prácticas o condiciones inseguros;
- tratar de prevenir lesiones y enfermedades entre nuestra gente; y
- asegurarse de ejecutar sus labores sin estar bajo los efectos del alcohol, drogas ilegales o sustancias prohibidas.

Toda nuestra gente tiene la responsabilidad de mantener un lugar de trabajo seguro y saludable, así como de cumplir con las políticas, estándares y marcos de MMG en materia de seguridad, protección y salud.

P Asistiré a una cena de negocios y se servirán bebidas alcohólicas. ¿Puedo consumir alcohol?

R *MMG exige que todo su personal tenga una concentración de alcohol en sangre de 0,00 en el trabajo. Si usted está trabajando o piensa regresar al trabajo (incluyendo un sitio u oficina) no se le permite consumir alcohol. Si el evento se realiza fuera del horario de trabajo y usted no regresará a trabajar, puede optar por consumir alcohol; sin embargo, asegúrese siempre de beber responsablemente.*

P Algunos miembros de mi equipo están empezando a ignorar las medidas de seguridad para terminar el trabajo más rápido. Sé que MMG toma muy en serio la seguridad en el lugar de trabajo, pero no quiero molestar a mis colegas ni a mi gerente. ¿Qué debo hacer?

R *La seguridad es un valor esencial y se debe cumplir con los procedimientos de seguridad de MMG en todo momento, pues el no cumplirlos puede poner en riesgo su integridad y la de los demás. Si usted se percata del incumplimiento de los procedimientos de seguridad, debe informar de inmediato a su supervisor o gerente. Si le resulta incómodo comunicar sus inquietudes a su supervisor inmediato, acuda a quien ocupa el siguiente nivel de gestión o a la Gerencia de Recursos Humanos. También puede reportar el incumplimiento de los procedimientos de salud y seguridad a través del Servicio de Denuncia de Irregularidades de MMG, que es un servicio independiente para que el personal informe acerca de sus inquietudes.*



SABÍA USTED QUE...

MMG le exige tener una concentración de alcohol y sustancias ilícitas en sangre de 0,00 mientras trabaja. Si la prueba da positivo para sustancias ilegales o prohibidas, se adoptarán medidas disciplinarias.

P

He observado que un colega llega constantemente tarde al trabajo, huele a alcohol pero sigue realizando sus labores de forma aceptable. ¿Debería informar este hecho a alguien?

R

Sí, todos tenemos la responsabilidad de tomar las acciones pertinentes si nos preocupa la salud y seguridad de alguien. Usted debe comunicar de inmediato lo que ha observado a su supervisor o gerente.

P

Me lesioné en el trabajo pero no quiero informar el hecho porque afectará el buen historial de seguridad de mi equipo. ¿Qué debo hacer?

R

Las lesiones e incidentes siempre deben reportarse de inmediato. MMG necesita estar al tanto de las lesiones relacionadas con el trabajo para garantizar que el personal reciba el tratamiento médico adecuado. También necesitamos entender la causa de la lesión para tomar las medidas del caso y prevenir que esta se produzca nuevamente.

P

He notado que se han ido perdiendo algunos artículos de nuestro almacén en el curso de unos pocos meses. En los vestidores, observé que algunos de los artículos perdidos se encontraban en el maletín de uno de mis colegas. ¿Qué debo hacer?

R

Debe informar el hecho a su supervisor o gerente. Aunque puede haber un motivo legítimo para que su colega tenga tales artículos, el hecho debe ser investigado.

ELECCIÓN CORRECTA ✓	ELECCIÓN INCORRECTA ✗
Presentarse siempre a trabajar en las condiciones adecuadas.	Venir a trabajar cuando se siente mal y no puede realizar su trabajo de manera aceptable.
Reportar todos los eventos e incidentes relacionados con la seguridad.	No reportar los eventos o incidentes relacionados con la seguridad de los cuales usted sea testigo o tenga conocimiento.

DIVERSIDAD

MMG busca crear un lugar de trabajo donde toda nuestra gente reciba un trato equitativo, se valore la diversidad y sea un espacio de inclusión para distintos géneros, edades, culturas, etnias, religiones, orientaciones sexuales y discapacidades.

MMG reconoce los beneficios de una fuerza laboral integrada por una diversidad de personas reclutadas en función de sus méritos y que posean una combinación de capacidades, aptitudes, habilidades, conocimientos y potencial.

MMG tiene el compromiso de fomentar y mantener un ambiente de trabajo libre de acoso y discriminación ilegal y que, a su vez, ofrezca oportunidades y un trato equitativo a todas las Personas de MMG.

La discriminación ilegal, el acoso y la intimidación son prácticas inaceptables que violan las políticas, estándares y marcos de MMG.

- El acoso es una conducta desagradable, indeseable y no recíproca. Involucra el uso inadecuado del poder, ya sea personal o institucional, y puede ser de índole sexual o religioso, o basarse en cualquier otro motivo específico. El acoso puede adoptar muchas formas, como el acoso verbal, escrito o físico, y puede provenir

de un individuo o de un grupo.

- La discriminación ilegal consiste en tratar a alguien de forma diferente y menos favorable que a otros por un motivo o atributo específico, lo cual no está permitido en la legislación pertinente.
- Dichos atributos pueden incluir sexo, raza, defecto o discapacidad, edad, o creencias políticas o religiosas.
- La intimidación constituye un comportamiento repetitivo e irracional contra un individuo o grupo de personas, y representa un riesgo para la salud y la seguridad.

MMG tratará cualquier queja relacionada con un supuesto trato desigual con seriedad y de acuerdo con los principios establecidos en nuestras políticas, estándares y marcos, y otros documentos complementarios, como el Procedimiento de Trato Equitativo y el Marco para la Denuncia de Irregularidades.

Una conducta inaceptable puede adoptar muchas formas. Puede ser intencionada, no intencionada, directa o indirecta, física, verbal o escrita. Por ejemplo, los comentarios ofensivos o despectivos son inaceptables, ya sea que se expresen por escrito o verbalmente.

CASO DE ESTUDIO:

Si usted descubre que un proveedor tiene una conducta inaceptable (por ejemplo, explotar a un empleado o no respetar las políticas, estándares y marcos de MMG), debe reportar este hecho a su supervisor o gerente, o a un miembro de la Gerencia Legal o de Recursos Humanos.

La persona competente de MMG decidirá las medidas correspondientes que se adoptarán, lo que puede incluir poner fin al vínculo con MMG si la conducta inaceptable es grave.

Toda persona que tenga conocimiento de una conducta inaceptable que transgrede los requisitos legales, o las políticas, estándares y marcos de MMG, debe informar sobre el hecho mediante los mecanismos definidos en la sección que aborda cómo presentar inquietudes y hablar claro.

P Un contratista se integró a nuestro equipo recientemente y he notado que le hace comentarios sugerentes a un(a) colega. Mi colega me ha dicho que esto le incomoda. ¿Qué debo hacer?

R *El comportamiento referido es inaceptable. Al igual que los empleados, se espera que los contratistas cumplan con nuestro Código de Conducta cuando trabajen para MMG.*

Usted podría hablar en privado con su colega y explicarle el asunto. Su colega podría decirle al contratista que su comportamiento es inaceptable o contarle la situación a su supervisor o gerente, o a un miembro de la Gerencia de Recursos Humanos.

Si su colega se niega a tomar acciones, usted podría hablar con su supervisor o gerente. También podría aconsejar a su colega que acuda al Programa de Asistencia al Empleado (PAE) de MMG, un servicio gratuito destinado a ayudar a los empleados que tienen problemas personales y laborales.

P Mi amigo no tuvo éxito al postular a una vacante en mi equipo. Él tiene una vasta experiencia, así como las habilidades y calificaciones laborales pertinentes. Sin querer, oí decir a mi gerente que quería a alguien que "fuera como nosotros y que encajara".

Mi amigo es un musulmán devoto y me preocupa que mi gerente lo haya excluido deliberadamente del proceso de entrevista porque no hay otros musulmanes en nuestro equipo. ¿Qué debo hacer?

R *Usted debe plantear este tema a un miembro de la Gerencia de Recursos Humanos, quien puede determinar si el proceso ha sido llevado a cabo como se debe. Los aspirantes a un puesto de trabajo solo deben ser evaluados con base en los atributos que resulten relevantes para el puesto vacante, como sus habilidades relacionadas con el trabajo, calificaciones pertinentes y actitud. Aspectos como género, raza, edad, afiliación política o creencias religiosas no deben influir en la decisión de ofrecer a alguien una entrevista. MMG acoge la diversidad y no tolera forma alguna de discriminación ilegal.*

P Mi supervisor convoca a reuniones improvisadas para ponernos al día con respecto a los avances de nuestro equipo. He observado que uno de nuestros colegas constantemente está ausente en dichas reuniones. Cuando le pregunté al supervisor por su ausencia, dijo que olvida invitarlo. Me preocupa que estén excluyendo deliberadamente a este colega, pero no estoy seguro. ¿Qué debo hacer?

R *Usted debe hablar sobre el asunto con su supervisor, ya que puede haber una explicación honesta al respecto. Sin embargo, si su supervisor estuviera excluyendo deliberadamente a un miembro del equipo, estaría incurriendo en una conducta inaceptable, en cuyo caso le recomendaríamos exponer el asunto al gerente inmediato superior o a un miembro de la Gerencia de Recursos Humanos.*

ELECCIÓN CORRECTA ✓	ELECCIÓN INCORRECTA ✗
Ser considerado y respetuoso al interactuar con sus colegas.	Ignorar cualquier tipo de acoso o intimidación.
Entender las diferentes prácticas culturales y costumbres de su entorno laboral.	Distribuir o exhibir material que pudiera considerarse ofensivo para los demás.
Tratar a sus colegas de manera justa al interactuar con ellos.	Realizar reuniones innecesariamente fuera del horario de trabajo establecido. Tenga siempre en cuenta los compromisos personales y familiares de sus colegas.

SABÍA USTED QUE...

Las críticas injustas y exageradas y los insultos dirigidos en público a otra persona son comportamientos que califican como intimidación.



RELACIONES CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

Las relaciones con los grupos de interés aluden a la forma en que MMG interactúa con gente y organizaciones ajenas a MMG.



COMUNIDADES Y MEDIOAMBIENTE

MMG tiene el compromiso de minimizar el impacto de nuestras operaciones en el medioambiente y garantizar que las comunidades en las que operamos obtengan un beneficio real de nuestras actividades.

La política de Seguridad, Protección, Salud, Medioambiente y Relaciones Comunitarias (SSHEC) de MMG establece los principios que la empresa aplicará en respaldo de este compromiso.

La Política de SHEC y estándares relacionados definen los requisitos mínimos para nuestra gente con relación a sus obligaciones en materia ambiental y de relaciones comunitarias, incluyendo su responsabilidad de:

- minimizar la contaminación del medioambiente;
- mejorar los medios de subsistencia de las comunidades en las que operamos;
- consultar a las partes que puedan resultar afectadas por nuestras operaciones; y
- esforzarnos por mejorar nuestro desempeño en temas comunitarios y ambientales.

Para mayor información, sírvase remitirse a la Política de SHEC y a los Estándares de SHEC.

Las quejas de los grupos de interés con relación a MMG o la conducta de su personal serán gestionadas de conformidad con los Requisitos de Calidad del Trabajo de Gestión de Quejas de los Grupos de Interés, incluyendo aquellas relacionadas con temas de derechos de humanos.

P	Noté que se había producido un derrame de productos químicos en nuestro sitio. ¿Qué debo hacer?
R	<i>Debe informar a su supervisor o gerente sobre los derrames o accidentes con productos químicos tan pronto como se entere de tales hechos para que se puedan tomar las medidas adecuadas. Asimismo, puede que MMG tenga la obligación legal de informar sobre la ocurrencia de incidentes. Estar al tanto de estos incidentes ayudará a MMG a cumplir con los requisitos legales pertinentes y a evaluar la posibilidad de mejorar sus procesos.</i>

ELECCIÓN CORRECTA ✓	ELECCIÓN INCORRECTA ✗
Conocer y cumplir las políticas, estándares y marcos ambientales de MMG.	Ignorar los procedimientos que protegen el medioambiente.
Asegurar que se consulte de forma adecuada a las comunidades sobre los temas que les afectan a través de los representantes de relaciones comunitarias.	No reportar alguna queja o inquietud de la comunidad al representante de relaciones comunitarias pertinente.
Manipular y desechar materiales, químicos y productos de manera segura y en concordancia con los requisitos legales y los estándares y marcos de MMG pertinentes.	Comprometerse con la comunidad o algún miembro de la comunidad en nombre de MMG sin la debida autorización.

COMUNICACIÓN EXTERNA

Las habilidades y experiencia de las personas que fungen como voceros de MMG inciden en la imagen pública y la reputación comercial de la empresa. Como muchas organizaciones, MMG autoriza y capacita a personas claves en cargos sénior para que hablen o den declaraciones en nombre de la compañía. Esto aplica tanto a las comunicaciones externas (p. ej., comunicados de prensa o declaraciones públicas) como internas (p. ej., anuncios a los empleados).

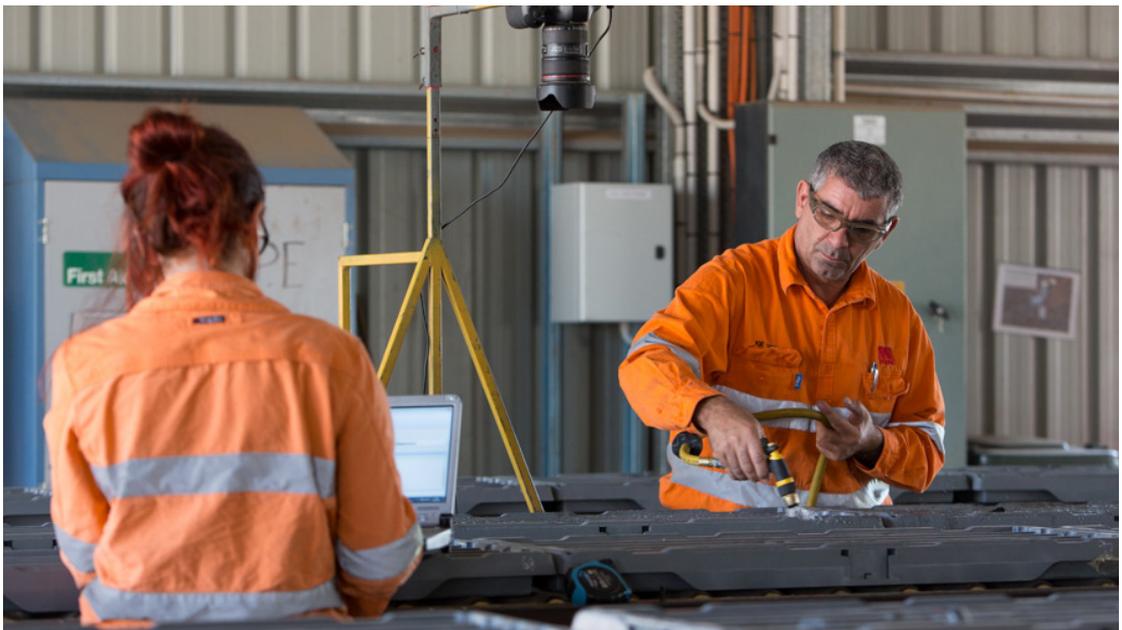
Usted solo puede hacer declaraciones públicas en nombre de MMG cuando se le haya autorizado expresamente para hacerlo. Si tuviera que hacer comentarios en medio de una situación en la que pudiera dar la impresión de estar hablando en nombre de MMG, debe solicitar la aprobación previa de su supervisor o gerente.

Una declaración pública en nombre de MMG es cualquier declaración o punto de vista que es expresado públicamente por una persona que representa, o que puede considerarse que representa las creencias u opiniones de MMG, sobre un tema en particular. Entre dichas declaraciones públicas se pueden mencionar declaraciones dadas a periodistas y reporteros, representantes del gobierno, grupos comunitarios y declaraciones en conferencias o en cualquier otra arena pública. También se cuentan como declaraciones públicas los comentarios realizados en internet, o en cualquier red social, acerca o en representación de MMG.

Los medios sociales tienen el potencial de dañar la reputación comercial de MMG. Los medios sociales incluyen cualquier forma de conversación o aplicación en internet, como blogs, redes sociales, foros de debate y videos compartidos.

Usted debe considerar la influencia que tienen dichos medios en nuestra gente, los grupos de interés y los competidores.

Al participar en los medios sociales, usted podría divulgar sin querer información confidencial acerca de MMG. Por ejemplo, podría identificar de manera accidental un proyecto confidencial en el que MMG está trabajando o revelar información sensible de un empleado o cliente. Las declaraciones públicas no autorizadas que usted realice en los medios sociales pueden ser incompatibles con la posición de MMG y confundir a los grupos de interés.



RELACIONES CON EL GOBIERNO

MMG tiene el compromiso de fomentar relaciones respetuosas y cooperativas con los gobiernos de los países donde operamos. En nuestro trato con los gobiernos, nos preocupamos por escuchar y abordar la problemática local y desarrollar relaciones de cooperación. Comprender las prioridades de los gobiernos, sobre todo al ingresar a un país por primera vez, ayuda a sentar las bases para forjar relaciones exitosas.

Si usted tuviera que interactuar con representantes del gobierno como parte de su trabajo para MMG, le recomendamos asegurarse de que intervenga el personal adecuado y de cumplir con los estándares o lineamientos pertinentes. Para mayor información, sírvase remitirse a la sección "Soborno y corrupción" de este Código de Conducta y al Estándar Anticorrupción de MMG.

SABÍA USTED QUE...

A menos que el Gerente General de Relaciones con los Grupos de Interés o algún miembro del Comité Ejecutivo lo autorice, usted nunca debe compartir información relacionada con MMG o representar a la compañía de forma alguna ante medios externos.

RELACIONES CON LOS PROVEEDORES Y SOCIOS COMERCIALES

Mantener relaciones de trabajo sólidas con sus proveedores y socios comerciales permite a MMG desarrollar sus actividades con equidad, eficiencia y en consonancia con la visión que deseamos alcanzar.

La reputación de MMG puede verse afectada por las acciones de nuestros proveedores y socios comerciales. MMG trata de vincularse con proveedores y socios comerciales con pensamientos afines a los suyos que operen de forma justa y competitiva. El respeto mutuo y la cooperación entre MMG y sus proveedores y socios comerciales ayudarán a proteger la reputación comercial de la empresa. Hacer las averiguaciones pertinentes para confirmar que los proveedores o socios comerciales potenciales están alineados con los Valores de MMG, y examinar su conducta de manera periódica, son medidas que contribuyen a garantizar nuestra integridad.

Es importante que MMG lleve a cabo todas sus licitaciones y procesos de adquisición competitiva de

manera justa, objetiva e imparcial. Las decisiones sobre adquisiciones deben basarse únicamente en la capacidad de un tercero para cumplir con los requisitos comerciales específicos en un marco de tiempo apropiado, a un costo adecuado y de forma consistente con las políticas de MMG, el Estándar de Suministro y Seguros de MMG y el Código de Conducta de Proveedores de MMG.

Para mayor información, sírvase remitirse a Información de Terceros en el Estándar Anticorrupción, al Estándar de Cumplimiento Legal Corporativo y al Código de Conducta de Proveedores de MMG.



P Durante el proceso de licitación para una flota de vehículos nuevos, uno de los proveedores potenciales me invitó a su oficina principal y su fábrica en el extranjero para hacer una inspección de los vehículos. ¿Debo ir?

R *Durante un proceso de licitación, debemos evitar situaciones que puedan interpretarse como trato preferencial a un proveedor o socio comercial potencial frente a otros. Sin embargo, puede que sea razonable pedir a todos los proveedores preseleccionados una lista de las instalaciones que podrían visitarse, de ser necesario, para que MMG evalúe debidamente la oferta. Si la visita es necesaria, considere quién es la persona de MMG más adecuada para realizarla. Puede ser alguien que tenga más experiencia que usted en el área en cuestión.*

P Después de que tres proveedores potenciales presentaron sus ofertas, uno de ellos me preguntó: "¿qué se necesita para obtener este contrato?" y "¿qué tan lejos está mi precio del de los demás". ¿Puedo proporcionar al proveedor los otros precios presentados?

R *No, usted no puede sugerir, proporcionar ni indicar el mejor precio; tampoco puede decir qué proveedor en particular es el más competitivo hasta que la información deje de ser confidencial. Cuando se celebra un contrato con un proveedor potencial, se debe considerar una serie de criterios de evaluación, no solo el precio. Asimismo, usted debe asegurarse siempre de que un miembro de la Gerencia de Suministro o Comercial participe en la adquisición o negociación de bienes o servicios.*

ELECCIÓN CORRECTA ✓

Una vez que el contrato haya sido adjudicado, ofrecer a todos los proveedores una reseña de sus fortalezas y debilidades sin divulgar el valor del contrato adjudicado.

Brindar a todos los proveedores la misma información sustancial cuando participan en una licitación u otro proceso de adquisición competitivo.

ELECCIÓN INCORRECTA ✗

Proporcionar información sobre la oferta de un proveedor potencial a otros proveedores potenciales.

Declarar qué proveedor va ganando en una licitación o cualquier otro proceso de adquisición competitivo.

COMPETENCIA Y PRÁCTICAS COMERCIALES LEALES

MMG busca superar a la competencia de manera leal y honesta, con un desempeño superior y un comportamiento en línea con nuestros Valores. Utilizar inadecuadamente la información privilegiada de otras empresas, aprovechar información sobre secretos comerciales obtenida sin el consentimiento del dueño o inducir a nuestra gente a divulgar dicha información son prácticas prohibidas.

Usted debe procurar, en todo momento, respetar los derechos de los grupos de interés de MMG y tratarlos de forma justa. Jamás debe obtener ventaja de una persona mediante la manipulación, encubrimiento, abuso de información privilegiada, declaración falsa de hechos sustanciales o cualquier otra práctica comercial ilegal.

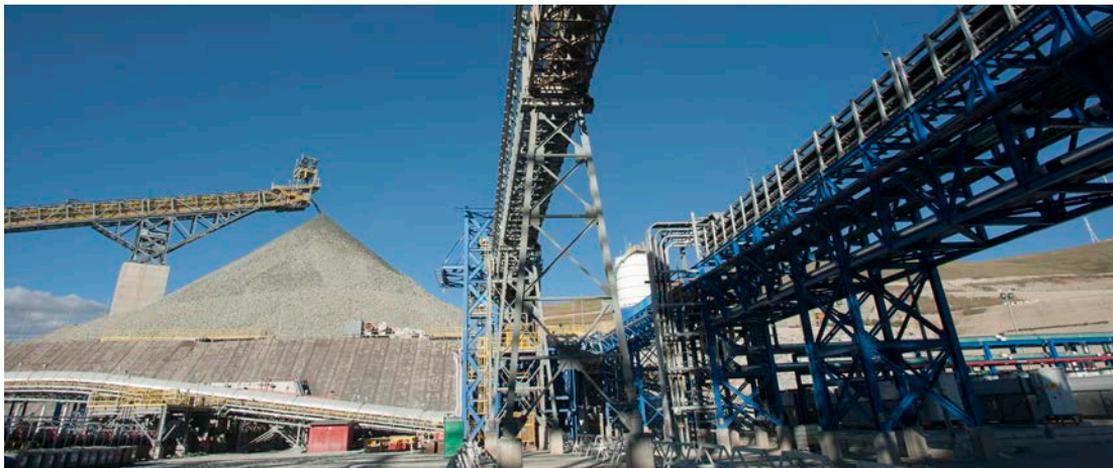
Las Personas de MMG tienen prohibido relacionarse con la competencia con el fin de fijar precios, manipular licitaciones, asignarse mercados o clientes entre sí, o

relacionarse con cualquier otra parte con el propósito de involucrarse en actividades ilegales similares contrarias a la competencia leal, y no deben:

- concertar con los competidores precios o términos estándar para productos que se venderán a clientes o que se comprarán a proveedores;
- divulgar a un tercero información contenida en una cotización u oferta o en relación con algún proceso competitivo, como un concurso o licitación;
- dividir o asignar áreas geográficas o mercados entre los competidores; o
- comunicar a uno o más competidores información sensible relacionada con los precios, como el costo de nuestros materiales o costos de producción o datos relacionados con contratos de suministro o celebrados con algún cliente (ya sea en eventos relacionados con el sector o en cualquier otro foro).

SABÍA USTED QUE...

No debe concertar jamás con un competidor de MMG los niveles de precios o descuentos de los productos de MMG. No nos referimos solo a contratos formales: incluso acuerdos verbales o entendimientos informales sobre los precios pueden constituir prácticas ilegales.



P El gerente de ventas de uno de los competidores de MMG lo llama y le pregunta: “¿Está tratando de conseguir el nuevo contrato japonés de suministro que han sacado a licitación? Si es así, hágamelo saber, ya que puedo abstenerme de participar esta vez y tal vez ustedes podrían abstenerse en el siguiente contrato, y así todos salimos ganando”. ¿Qué debe hacer?

R *No hable de sus cotizaciones o propuestas confidenciales con los competidores. Esto incluye si participará, o no, en un proceso de licitación. Sea cauteloso si un competidor le sugiere que cada cual se enfoque en su clientela o en mercados ya existentes. Los acuerdos para no captar clientes o mantenerse al margen del territorio del otro pueden ser tan malos como los acuerdos para fijar precios o manipular licitaciones.*

P Usted asiste a un evento del sector donde una conversación con un grupo de representantes de otras compañías mineras los lleva a hablar de los problemas que se presentan durante las negociaciones de suministros. Un importante cliente en común está regateando sin tregua una tarifa con descuento y los otros representantes le preguntan si usted tiene los mismos problemas y si puede satisfacer esas demandas con un margen de ganancia. ¿Qué debe hacer?

R *No comparta información sensible relacionada con costos o precios con los competidores. La divulgación de esa información puede dar lugar a acuerdos o entendimientos ilegales de precios y atraer el escrutinio regulatorio. Si usted tiene que proporcionar información a los proveedores, esta debe ser objetiva, completa y exacta. Hay una delgada línea entre las tácticas de negociación y el hecho de perjudicar al proveedor al proporcionarle información engañosa u omitir información que necesita.*

P Estoy averiguando precios para un contrato de mantenimiento continuo para nuestro sistema de aire acondicionado. Debido a la remota ubicación de nuestro sitio, el proveedor actual tiene problemas para adquirir a tiempo los suministros de un proveedor importante de repuestos. Como resultado, el proveedor actual ha aumentado sus precios para cubrir el valor de las existencias en las instalaciones. La cotización del proveedor más competitivo no incluye dichas existencias, por lo que no representa un modelo razonable para nuestro sitio. ¿Le digo al proveedor que se asegure de que su cotización reconozca los requerimientos de nuestro sitio?

R *Sí, la información proporcionada a los proveedores debe ser completa y exacta. El alcance de los requerimientos de la empresa debe detallar el servicio completo requerido. Si una cotización se basa en una especificación incompleta, existe una probabilidad razonable de que los servicios del proveedor resulten poco rentables para el propio proveedor o que el servicio prestado sea insuficiente.*



P Estoy trabajando con un proveedor que solo cubre una pequeña parte de los requerimientos del sitio en cuanto al mantenimiento del equipo eléctrico. El proveedor me ha preguntado cómo puede obtener el 100 % de los trabajos que se ejecutarán en el sitio. Para conseguir un precio atractivo, ¿puedo solicitar una cotización con base en una cantidad inflada de los requerimientos del sitio? ¿Es esta una táctica razonable para beneficiar a MMG?

R *No. Es engañoso para el proveedor porque se le ofrece la oportunidad de conseguir una proporción mayor del trabajo sin brindar una opción similar a los demás proveedores. Al inflar la cantidad de trabajo disponible, usted genera falsas expectativas que pueden dar lugar a una disputa en el futuro.*

ELECCIÓN CORRECTA ✓

Al revisar las cotizaciones y propuestas, usted considera todos los aspectos de calidad, servicio e innovación y no solo el precio. Esto garantiza la selección del mejor proveedor.

Cuando crea que se le debe dar la oportunidad a un proveedor de ampliar sus negocios con MMG, su plan debe considerar incluir a todos los proveedores actuales y definir con exactitud el alcance de los requisitos de la empresa.

ELECCIÓN INCORRECTA ✗

Seleccionar un proveedor o socio comercial solo con base en el precio, a pesar de que no cumpla con los estándares, marcos o requisitos de MMG.

Iniciar las negociaciones con el proveedor sin incluir a todos los proveedores actuales podría generar una disputa y dañar la reputación de MMG. Todos los proveedores deben tener la misma oportunidad de participar en una reestructuración de la carga de trabajo.

SOBORNO Y CORRUPCIÓN

MMG tiene tolerancia cero frente a casos de soborno y corrupción.

El soborno, así como el pago de coimas, comisiones o Beneficios ilegales, son prácticas prohibidas, y las Personas de MMG jamás deben dar o aceptar, o convenir en dar o aceptar, tales Beneficios.

Todas las Personas de MMG tienen prohibido otorgar u ofrecer, ya sea directa o indirectamente (por ejemplo, a través del representante o agente de un tercero), un Beneficio a un Funcionario Gubernamental o a cualquier otra persona:

- si el Beneficio no le corresponde legítimamente a dicha persona; o
- si lo hacen con la intención de influenciar a esa persona o Funcionario Gubernamental, o si es razonablemente posible que se perciba tal intención,

con el fin de obtener o retener un negocio o una ventaja comercial que no le corresponde legítimamente.

Dicha prohibición aplica incluso si el Beneficio en cuestión no da como resultado una ventaja comercial real o un nuevo negocio.

Cualquier Persona de MMG que ayude de manera intencional, incite, aconseje o convenza a alguien para que cometa el delito de soborno será culpable de dicho delito en virtud de las leyes antisoborno. Estas personas pueden ser procesadas aunque no hayan obtenido ventaja alguna mediante el pago del soborno.

MMG, y las Personas de MMG, deben cumplir con las leyes y reglamentos antisoborno vigentes en los países donde trabajan y donde MMG lleva a cabo sus actividades. Si tiene alguna duda, por favor, póngase en contacto la Gerencia Legal.

Para mayor información, sírvase remitirse al Estándar Anticorrupción.

SABÍA USTED QUE...

La práctica del soborno puede incluir el hecho de permitir que un Funcionario Gubernamental o un miembro de algún partido político utilice las instalaciones o recursos de MMG. Pagar a una autoridad local para que pase por alto las violaciones a la seguridad o agilice una solicitud de licencia es un acto corrupto y poco ético. Pedir que otra persona realice pagos a un Funcionario Gubernamental como una forma de influenciar el trato que le da ese funcionario a MMG también es ilegal e inaceptable.

Todos los Beneficios otorgados u ofrecidos a un Funcionario Gubernamental u otra persona en relación con nuestra actividad deben hacerse según lo dispuesto en el Estándar Anticorrupción. En caso de duda, hable con su supervisor o gerente, y póngase en contacto con un miembro de la Gerencia Legal para mayor orientación. Para mayor información, sírvase remitirse al Estándar Anticorrupción.

REGALOS, ENTRETENIMIENTO Y REGISTRO DE BENEFICIOS EN LÍNEA

Las Personas de MMG tienen prohibido ofrecer o entregar Beneficios a manera de regalos, comidas, viajes o entretenimiento (GMTE) a un Agente Externo (p. ej., un Funcionario Gubernamental o representante del cliente) en caso de que al hacerlo estuvieran brindando un Beneficio Impropio según se define en el Estándar Anticorrupción.

Antes de ofrecer, entregar o aceptar un GMTE, debe consultar a su supervisor o gerente, así como el Estándar Anticorrupción, para determinar si este representa un Beneficio Impropio o un Beneficio que debe consignarse en el Registro de Beneficios en Línea (OBR) en Magnet. El OBR es el registro en línea de MMG creado para llevar un recuento de todos los GMTE. El OBR también le permite registrar otros temas mencionados en el Estándar Anticorrupción y en el Código de Conducta, como el registro de Beneficios otorgados bajo coerción y la divulgación de un conflicto de intereses.

Para mayor información, sírvase remitirse al Estándar Anticorrupción.

¿HA CONSIDERADO USTED QUE...?

Por lo general, el pago obligatorio por concepto de tramitación de una solicitud a una determinada entidad gubernamental es aceptable, siempre que exista una ley o reglamento escrito que así lo establezca. Sin embargo, un pago o Beneficio entregado a un Funcionario Gubernamental de tal entidad para que le dé prioridad al trámite de la solicitud de MMG representa un Beneficio que legítimamente no le corresponde a dicho funcionario. Cuando se evalúa si un Beneficio es legítimo o no, el valor y tipo del mismo resultan irrelevantes. Esto significa que, aun cuando el pago al Funcionario Gubernamental sea de poca cuantía, este puede ser considerado un soborno.



- P** Un proveedor me ha invitado a una recepción donde se ofrecerán alimentos y bebidas gratis. ¿Está bien que asista?
- R** *Usted siempre debe hablar con su supervisor o gerente sobre estas invitaciones. Usted puede asistir siempre y cuando se determine que la invitación no influirá, ni dará la impresión de influir en usted de tal manera que brinde un trato preferencial al proveedor en comparación a los otros proveedores de MMG.*
- P** Intervengo en la evaluación de varios proveedores, uno de los cuales nos proporcionará la flota de vehículos ligeros para uno de los sitios. Un proveedor me ha pedido visitar dos fábricas (una de ellas en el país y otra en el extranjero), y los gastos del viaje correrán por su cuenta. ¿Puedo aceptar este tipo de viajes?
- R** *Un proveedor puede invitarlo a visitar sus instalaciones o a hacer un viaje internacional con el fin de influenciar, a su favor, la evaluación que usted haga de una propuesta. Antes de aceptar una invitación, debe hablar con su supervisor o gerente, ya que puede resultar inapropiado que MMG dé la impresión de favorecer más a alguno de sus proveedores.*

ELECCIÓN CORRECTA ✓	ELECCIÓN INCORRECTA ✗
Considerar si es adecuado o no aceptar un regalo.	Aceptar regalos o entretenimiento de un proveedor o socio comercial mientras se participa en las negociaciones de un contrato o en una licitación.
Si le han ofrecido un regalo o algún tipo de entretenimiento, conversar con su supervisor o gerente para evaluar si es adecuado aceptar tal ofrecimiento.	Aceptar dinero en efectivo como regalo.
Entregar nuestro Código de Conducta a los proveedores al entablar una relación comercial.	Aceptar regalos o entretenimiento de proveedores desconocidos con los que MMG no tenga relación comercial alguna.



PROHIBICIÓN CON RESPECTO AL LAVADO DE DINERO

MMG prohíbe cualquier forma de lavado de dinero vinculado a su negocio.

El lavado de dinero es un proceso a través del cual una persona o entidad oculta la existencia de una fuente ilegal de ingresos y, posteriormente, disimula tales ingresos para que parezcan legítimos.

El uso de ingresos procedentes de cualquier actividad ilegal por parte de MMG puede dar lugar a responsabilidad para la empresa y/o las personas involucradas en dicha conducta.

Si usted toma conocimiento de alguna transacción que, según su criterio, pudiera involucrar el pago o recepción de ingresos procedentes de cualquier actividad ilegal, debe comunicarse de inmediato con un miembro de la Gerencia Legal de MMG.

TEMAS COMERCIALES

Cada cierto tiempo, algunos países, así como la Organización de las Naciones Unidas (ONU) u otras organizaciones internacionales, imponen boicots o sanciones comerciales, o medidas similares, a diversos países, gobiernos o personas con respecto a determinados bienes o servicios. Dichas exigencias legales pueden tener un impacto sobre las operaciones de compra o venta de productos o servicios que realiza MMG con dichos países, gobiernos y personas. Las sanciones comerciales y medidas similares también pueden cambiar de manera periódica.

Si usted participa en operaciones de comercio internacional como parte de su trabajo con MMG, debería conocer estos requisitos legales, en especial, si va a celebrar transacciones con personas con quienes no ha tenido tratos antes, y si estas se realizan fuera del país donde opera. Las consecuencias de no cumplir con los requisitos legales relativos a sanciones comerciales y medidas similares son serias, y tanto las personas involucradas como MMG pueden ser objeto de sanciones severas que tendrán consecuencias negativas para la reputación comercial de la empresa.

Usted debe hablar con su supervisor o gerente y ponerse en contacto con la Gerencia Legal de MMG mucho antes de realizar la transacción prevista para así disponer de mayor información.

SABÍA USTED QUE...

De conformidad con las resoluciones del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, existen sanciones financieras que se imponen a organizaciones y personas específicas. En Australia, los controles sobre el comercio de bienes y servicios, así como las restricciones financieras contra personas y entidades designadas por el Consejo de Seguridad, se implementan a través de regulaciones establecidas al amparo de la ley para la aprobación de la Carta de las Naciones Unidas de 1945 (Commonwealth.). Dichos controles pueden aplicarse a MMG y a compañías constituidas en el extranjero cuya propiedad o control recae en manos de australianos. También se emplea la Ley de Aduanas de 1901 (Cth.) y los reglamentos derivados de esa ley, para implementar controles relativos al comercio de bienes hacia y desde Australia.

RECURSOS E INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

MMG pone a disposición de las Personas de MMG Activos e Información y Tecnología para llevar a cabo las actividades de la empresa. Además, puede que las Personas de MMG tengan acceso a información de MMG o de terceros durante el desempeño de sus labores y es importante utilizar dichos recursos e información de forma adecuada y de conformidad con las políticas, estándares y marcos de MMG.

PROTECCIÓN Y USO ADECUADO DE ACTIVOS Y TECNOLOGÍA DE MMG

Todos los Activos y Tecnología de MMG deben utilizarse únicamente para fines comerciales legítimos de MMG. Usted debe proteger los Activos y Tecnología de MMG, y garantizar que se utilicen de manera eficiente y adecuada. El robo, descuido y derroche tienen un impacto directo sobre la rentabilidad y reputación comercial de MMG. Cualquier incidente sospechoso de fraude, robo, acceso no aprobado a sistemas o uso indebido debe reportarse de inmediato para su investigación.

Usted debe utilizar los Activos y Tecnología de MMG solo si cuenta con la autorización correspondiente y con el fin de realizar su trabajo. Esto significa que usted jamás debe:

- dañar, destruir o eliminar los activos sin consentimiento;
- compartir su información de inicio de sesión en el sistema con persona alguna;
- intentar acceder a Tecnología de MMG sin contar con la autorización correspondiente;
- utilizar los sistemas de MMG para acceder a material ilegal, inadecuado u ofensivo o participar en actividades comerciales ajenas a su rol; y
- utilizar los sistemas de MMG para publicar material vinculado a la empresa en medios sociales, a menos que cuente con la aprobación de la gerencia.

Usted tiene la obligación de proteger los Activos, Tecnología e información de propiedad exclusiva de MMG.

Usted debe reportar de inmediato cualquier actividad tecnológica que dé cuenta de un hackeo externo real de nuestros sistemas, o un intento del mismo.

El uso o distribución no autorizados de este tipo de información constituye una violación de las políticas, estándares y marcos de MMG. También podría ser ilegal y dar lugar a sanciones civiles o penales.

Para mayor información, sírvase remitirse al Estándar de Tecnología y al Marco de Gestión de la Información de MMG.

SABÍA USTED QUE...

La información de propiedad exclusiva incluye derechos de propiedad intelectual, como secretos comerciales, patentes, marcas y derechos de autor, así como información de negocios, marketing, operaciones y producción, ideas de ingeniería, diseños, bases de datos, registros, información sobre remuneraciones y datos y reportes financieros no publicados.

PRIVACIDAD Y USO DE CONOCIMIENTOS E INFORMACIÓN

Usted no debe usar los conocimientos, información, documentos u otros Activos de MMG de forma inadecuada. Usted debe respetar, proteger y mantener la confidencialidad de la información de MMG, la cual incluye información sobre el negocio de MMG y detalles específicos sobre las Personas y grupos de interés de MMG.

Su obligación de no divulgar o utilizar información personal o confidencial de forma inadecuada se mantendrá incluso después de que su empleo o relación con MMG haya culminado.

MMG recopilará información personal con el único fin de cumplir con las obligaciones establecidas en nuestras políticas, estándares y marcos, así como los requisitos legales pertinentes.

MMG se esfuerza por proteger la información personal y prohíbe la distribución o uso ilegal de dicha información.

MMG solo utilizará la información personal para los fines para los que se recopiló o solicitó originalmente, a menos que tenga consentimiento para utilizarla de otro modo.

SABÍA USTED QUE...

MMG puede pedir a los postulantes a un empleo sus datos personales y antecedentes policiales. MMG utilizará esa información para el proceso de postulación y luego la almacenará de forma segura durante un plazo razonable después de dicho proceso.

Para mayor información, sírvase remitirse a la sección de Privacidad del Estándar de Cumplimiento Legal Corporativo.



FRAUDE

MMG tiene tolerancia cero con respecto al fraude. Cualquier sospecha o caso detectado de fraude debe reportarse de inmediato a su supervisor, gerente, Gerencia Legal o al Servicio de Denuncia de Irregularidades de MMG.

Por fraude se entenderá cualquier acto deshonesto, engañoso o falso cometido para obtener un beneficio indebido o dañar a otro individuo o grupo. Todo acto de fraude se investigará a nivel interno y, cuando sea necesario, se pondrá en manos del organismo correspondiente encargado de la aplicación de la ley.

MMG posee un enfoque de gestión financiera y de riesgos para prevenir, detectar e investigar actividades fraudulentas sospechosas, el cual se ha incorporado a nuestros procesos de negocios, prácticas de gestión y controles internos.

P Volví tarde al taller y sorprendí a un colega mientras guardaba herramientas de MMG en su mochila. Mi colega me explicó que solo las estaba tomando prestadas para llevarlas a su casa y que las devolvería al regresar a su siguiente rotación. Ya se han producido dos rotaciones de personal y estoy seguro de que las herramientas siguen faltando en el taller. No quiero que mi colega se meta en líos ni que se generen problemas en el equipo. ¿Qué debo hacer?

R *Las herramientas que proporciona MMG son propiedad de la compañía y están destinadas a las operaciones de MMG. Usted debe decirle a su supervisor o gerente lo que vio para que el hecho sea investigado con mayor profundidad. Cuando se toman o utilizan indebidamente los Activos de MMG, todos podemos resultar afectados debido al costo e inconvenientes que ocasionan dichos actos.*

P Me he enterado de que uno de mis colegas ha estado presentando recibos falsos de viajes de negocios y otros gastos relacionados con el trabajo. ¿Qué debo hacer?

R *La presentación de recibos falsos de gastos no realizados constituye fraude y debe reportarse de inmediato a su supervisor o gerente, Gerencia Legal o al Servicio de Denuncia de Irregularidades anónimo.*

MANTENIMIENTO DE REGISTROS, CONTROLES FINANCIEROS Y DIVULGACIONES

MMG necesita que la información se registre y reporte de manera honesta, precisa y oportuna para tomar decisiones de negocios responsables.

Todas las cuentas de gastos de negocios deben documentarse y registrarse con precisión y a su debido tiempo. Los libros, registros, cuentas y estados financieros de MMG deben llevarse con un nivel de detalle razonable, reflejar las transacciones de MMG de forma adecuada y divulgarse sin demora de acuerdo con los requisitos legales aplicables. Asimismo, deben cumplir con los sistemas de controles internos de la compañía.

Ya que los registros y comunicaciones de la empresa a menudo se hacen públicos, usted debe evitar caer en exageraciones, observaciones despectivas, conjeturas o caracterizaciones inadecuadas de personas y empresas.

Lo anterior también aplica a correos electrónicos, memorandos internos y reportes formales. Los registros siempre deben conservarse o destruirse de conformidad con los requisitos legales y las políticas, estándares y marcos de MMG pertinentes.

Si tiene alguna inquietud con respecto a la validez de algún registro o proceso de mantenimiento de registros, hable con su supervisor o gerente y con la Gerencia Legal de MMG.

Para mayor información, sírvase remitirse al Marco de Gestión de la Información y a los estándares relevantes de MMG.

GOBIERNO CORPORATIVO

El gobierno corporativo comprende las leyes, procesos, sistemas y relaciones que rigen el ejercicio de autoridad al interior de MMG y la forma de administración y control de la compañía. La implementación y mantenimiento de un buen marco de gobierno corporativo contribuyen a que las Personas de MMG tomen decisiones en resguardo de los intereses de la empresa, en concordancia con el logro de nuestra Visión y Valores.

El buen gobierno corporativo ayuda a garantizar que MMG opere de forma transparente y responsable.

Para mayor información, sírvase remitirse a la Política de Gobierno Corporativo, al Estándar de Cumplimiento Legal Corporativo y al Estándar Anticorrupción.

CONFLICTOS DE INTERÉS

Usted tiene la obligación de actuar en resguardo de los intereses de MMG, proteger la información confidencial de MMG y no aprovecharse ni sacar partido de las oportunidades corporativas de MMG que pertenecen a la compañía.

Las Personas de MMG deben abstenerse de tomar decisiones o participar en la toma de decisiones que puedan generar un conflicto de intereses. Esto significa, por ejemplo, asegurarse de no estar tomando indebidamente decisiones para MMG, o participar en la toma de decisiones, cuando el asunto en cuestión dé lugar a un conflicto entre su deber hacia MMG y alguna obligación

para con un tercero o sus propios intereses personales.

No todas las relaciones o intereses darán lugar a un conflicto de intereses. Este debe ser un interés real o sensible. Sin embargo, se le anima a hablar con su supervisor o gerente sobre los asuntos que involucren un conflicto en sus deberes o intereses tan pronto como sea posible, de manera que MMG pueda evaluar el asunto de forma adecuada.

Cuando usted interviene indebidamente en asuntos de MMG en los que tiene un conflicto de deberes o intereses, está incumpliendo los estándares de comportamiento ético que MMG espera. Además, sus actos pueden perjudicar la reputación de MMG.

Para mayor información, sírvase remitirse al Estándar Anticorrupción.

SABÍA USTED QUE...

Un conflicto de intereses puede involucrar una situación en la que usted evalúa algún asunto para MMG y su decisión al respecto puede verse influenciada por consideraciones que tienen que ver con su beneficio personal o el de alguien a quien conoce. Por ejemplo, si como parte de sus funciones en MMG, usted evalúa propuestas de compras o de proveedores, surgirá un conflicto de intereses si usted o un familiar suyo se benefician personalmente en caso de que resulte seleccionado determinado proveedor.

- P** Mi supervisor me ha pedido participar en la evaluación de una preselección de ofertas para un contrato de perforación. Mi hermano tiene una empresa de perforación y es uno de los proveedores preseleccionados. ¿Es aceptable que yo participe en el proceso de selección de ofertas?
- R** *No. Usted debería retirarse del proceso de selección e informar de inmediato a su supervisor en cuanto tome conocimiento de la oferta de su hermano. Si bien puede que tenga la capacidad de ejercer un criterio independiente, podría haberse generado una percepción de conflicto que lleve a los demás proveedores a considerar que la empresa de su hermano tiene una ventaja indebida. Esta situación comprometería el proceso de selección, lo que sería injusto para usted, para la empresa de su hermano y para MMG.*
- P** Un buen amigo ha postulado a un puesto que estará bajo mis órdenes. ¿Se me permite contratarlo?
- R** *Usted puede recomendar a un candidato a MMG y señalar sus fortalezas, pero el proceso de selección debe conducirse de manera independiente. MMG debe llevar a cabo un proceso de reclutamiento que sea objetivo y que se ciña a los procesos estándares de MMG. Las entrevistas debe realizarlas una persona independiente de MMG para tener la seguridad de que el candidato sea seleccionado con base en sus méritos e idoneidad para el puesto y no porque tiene una relación personal con usted.*

ELECCIÓN CORRECTA 	ELECCIÓN INCORRECTA 
<p>Conversar con su supervisor o gerente acerca de la relación que tiene con un proveedor y que va más allá de la interacción cotidiana con el mismo.</p>	<p>No mencionar la relación que existe entre usted y un proveedor durante un proceso de evaluación de proveedores.</p>
<p>Abstenerse de participar en una decisión de la empresa cuando pueda parecer que tiene una relación con algún proveedor o candidato que pudiera influir en la toma de tal decisión.</p>	<p>No informar a la Gerencia de Recursos Humanos, o a su supervisor o gerente, cuando una persona con la que tiene una relación personal postula a un cargo que le reporta de manera directa o indirecta.</p>

SABÍA USTED QUE...

Las situaciones en las que puede surgir un conflicto incluyen aquellas en las que:

- usted o un familiar directo tiene una inversión en una empresa o compañía con la que MMG tiene intención de hacer negocios, y usted se encuentra en una posición desde la que podría ejercer influencia sobre la decisión que adopte MMG o la otra compañía en ese asunto;
- usted tiene una relación personal sólida con un cliente o proveedor y está en una posición desde la que podría ejercer influencia sobre la decisión que se adopte con respecto a la relación de MMG con ese cliente o proveedor; o
- le ofrecen una oportunidad comercial o corporativa para llevar a cabo en el ámbito privado que verdaderamente corresponde a MMG.

DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN AL MERCADO Y COMUNICACIÓN CON LOS ACCIONISTAS

MMG está sujeta a obligaciones de divulgación en virtud de las normas de cotización de las bolsas de valores en las que cotiza. MMG tiene el compromiso de cumplir con sus obligaciones permanentes y periódicas de divulgación. Además, MMG aspira a garantizar una comunicación eficaz con sus accionistas para mantenerlos informados oportunamente sobre el desempeño financiero, planes estratégicos, acontecimientos importantes, gobierno y perfil de riesgos de MMG.

La Política de Comunicación con los Accionistas de MMG, el Marco de Divulgación y los estándares relacionados proporcionan información adicional sobre cómo garantiza MMG el cumplimiento de sus obligaciones de divulgación de información al mercado y de comunicación con los accionistas.

De acuerdo con el Marco de Divulgación y estándares relacionados, usted tiene la responsabilidad de garantizar que, en caso de tener acceso a Información Privilegiada (según se define en dicho marco) relacionada con MMG, notificará de inmediato a la persona pertinente para garantizar que la información pueda ser evaluada rápidamente por el Comité de Divulgación de MMG.

La Información Privilegiada incluye toda información que, dentro de lo razonablemente previsto, pudiera afectar sustancialmente la actividad del mercado con respecto a los valores de MMG, así como el precio de dichos instrumentos. A continuación, se indican algunos ejemplos de Información Privilegiada:

- resultados financieros de MMG, incluidas las revisiones de la proyección de ganancias anunciada anteriormente;
- cambios materiales en las reservas y recursos de MMG;
- nuevos resultados significativos de la actividad exploratoria;
- cambios sustanciales en el desempeño operativo de

una de las minas de MMG (reducción o mejora), incluso en materia de seguridad o medioambiente; o

- cambios de los requisitos legales que afectan a las operaciones de MMG con un impacto sustancial en las actividades de MMG.

Los únicos representantes de MMG autorizados para dirigirse a inversionistas y analistas de compra y venta de acciones que se cotizan en la bolsa de valores en nombre de la empresa son el Presidente del Directorio, el CEO, el Vicepresidente Ejecutivo de Finanzas (CFO) y los miembros de las gerencias de Relaciones con los Grupos de Interés y Relaciones con los Inversionistas.

Si tuviera que hacer comentarios en medio de una situación en la que pudiera dar la impresión de estar hablando en nombre de MMG (por ejemplo, en una conferencia, reunión pública o a un representante de los medios de comunicación), debe solicitar la aprobación previa de su supervisor o gerente.

Si tiene dudas al respecto, por favor, póngase en contacto con las gerencias Legal o de Relaciones con los Grupos de Interés.

Para mayor información, sírvase remitirse a la Política de Comunicación con los Accionistas y a las secciones de Solicitud y Divulgación de Información de Accionistas del Estándar de Cumplimiento Legal Corporativo.

USO INDEBIDO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA (INSIDER TRADING)

Los valores de MMG se cotizan y pueden adquirirse y venderse en bolsas de valores públicas. Además, los valores de muchos de nuestros clientes, proveedores y competidores se cotizan en bolsas de valores y pueden negociarse públicamente.

MMG y las Personas de MMG están sujetas a leyes que prohíben operaciones comerciales con valores, incluyendo acciones, si la persona que realiza tales operaciones tuviera conocimiento de información confidencial que pudiera afectar los precios de los valores que no haya sido puesta a disposición del público. En muchos países, el uso indebido de información privilegiada es ilegal y está sujeto a sanciones penales.

Se espera que usted conozca y cumpla con las leyes sobre uso indebido de información privilegiada que le sean aplicables.

Además, MMG ha adoptado Códigos Modelo para el Comercio de Valores con el fin de garantizar que tanto MMG como usted cumplan con las leyes pertinentes en materia de Uso Indebido de Información Privilegiada.

Además, esta medida busca asegurar que la reputación de la empresa no se vea dañada por la sospecha de que MMG o su gente ha participado en este tipo de actos durante el período en que tuvo acceso a información confidencial que pudiera afectar los precios de los valores.

Si tiene dudas o inquietudes con relación a la información privilegiada, hable con su supervisor o gerente y póngase en contacto con la Gerencia Legal.

Para mayor información, sírvase remitirse a la sección de Comercio de Valores por parte de Directores y Empleados en el Estándar de Cumplimiento Legal Corporativo.

SABÍA USTED QUE...

Comunicar información privilegiada a otra persona (lo que también se conoce como “datear”) es una práctica prohibida de conformidad con la mayoría de las leyes sobre el uso indebido de información privilegiada. Por ejemplo, si usted se enterase de que MMG está considerando adquirir una empresa en la que un amigo o pariente tiene acciones, usted no puede comunicar la posible adquisición a su amigo o pariente hasta que esta sea de dominio público.

CASO DE ESTUDIO:

Usted escucha decir en la oficina que MMG está por establecer un consorcio importante con otra compañía. Usted no puede negociar en bolsa los valores del socio potencial en el consorcio o de MMG, ni solicitar a otra persona que lo haga en su representación, hasta que el consorcio sea de conocimiento público.

TRANSACCIONES VINCULADAS

MMG está sujeta a normas de cotización en los países en cuyas bolsas de valores cotiza.

Por lo general, las transacciones vinculadas se refieren a aquellas celebradas entre MMG y “personas vinculadas”, un término amplio que incluye a directores, el CEO, accionistas importantes y sus respectivos asociados.

Cuando MMG se propone realizar una transacción vinculada, dicha operación puede estar sujeta a obligaciones de divulgación y a la aprobación de los accionistas de MMG.

Si tuviera alguna duda en cuanto a si una contraparte

de un contrato o acuerdo propuesto es una persona vinculada, o si un contrato o acuerdo propuesto constituye una transacción vinculada, hable con su supervisor o gerente y consulte a la Gerencia Legal tan pronto como sea posible.

Para mayor información, sírvase remitirse a la sección de Transacciones Vinculadas en el Estándar de Cumplimiento Legal Corporativo.

CÓMO PRESENTAR SUS INQUIETUDES Y HABLAR CLARO

MMG se compromete a mantener un ambiente de trabajo abierto y honesto donde nuestra gente pueda informar sobre casos de conducta inaceptable sin temor a sufrir intimidación o represalias.

De acuerdo con el Marco para la Denuncia de Irregularidades, MMG tiene el compromiso de asegurarle que puede presentar sus inquietudes sin acoso ni represalias, y de que dichas inquietudes se investiguen de forma adecuada.

Si usted recibiera instrucciones para realizar alguna acción que, en su opinión, constituye una conducta inaceptable, se espera que informe el hecho a nivel interno o a través de nuestro servicio externo de denuncias, de acuerdo con los lineamientos establecidos en este Código de Conducta. Todas las quejas y denuncias se tratarán de manera confidencial, de conformidad con el Marco de Denuncia de Irregularidades de MMG.

Si usted presentara una inquietud o denunciara una conducta inaceptable, MMG hará las averiguaciones del caso para determinar si el asunto requiere de mayor investigación. Si se inicia una investigación, esta se realizará según las políticas, estándares y marcos internos pertinentes, y se tomará la medida disciplinaria adecuada dependiendo de la gravedad de la conducta inaceptable en cuestión.

Si la conducta inaceptable fuera ilegal, el asunto puede pasar a manos de las autoridades correspondientes

encargadas de hacer cumplir la ley.

Una persona involucrada en un caso de conducta inaceptable no estará exenta de recibir medidas disciplinarias por el hecho de haber reportado la conducta inaceptable de otros. Sin embargo, es probable que se tome en cuenta la denuncia realizada al momento de determinar la medida disciplinaria que corresponde aplicar.

Si usted tiene conocimiento de una conducta inaceptable y no hace nada al respecto, pueden incluirlo en cualquier indagación o investigación.

Para mayor información, sírvase remitirse a la sección de Denuncia de Irregularidades del Estándar de Cumplimiento Legal Corporativo.

Las Personas de MMG también pueden reportar un trato desigual de conformidad con el Procedimiento de Trato Equitativo.

Las quejas de los grupos de interés con respecto a MMG o la conducta de su personal pueden reportarse de conformidad con los Requisitos de Calidad del Trabajo de Gestión de Quejas de los Grupos de Interés, incluyendo aquellas relacionadas con temas de derechos humanos.

PRESENTACIÓN DE INQUIETUDES POR CANALES INTERNOS

Si tuviera alguna inquietud relacionada con un caso de conducta inaceptable, lo animamos a hablar inicialmente con cualquiera de las siguientes personas (según corresponda):

- su gerente inmediato u otro miembro de alto rango de su unidad de negocios o funcional;
- cualquier gerente de Recursos Humanos;
- un miembro de la Gerencia Legal;
- un miembro del Comité de Gobierno, Remuneración y Nombramiento; o
- el CEO.

FUNCIONARIOS DE CONTACTO

MMG tiene empleados que se desempeñan como funcionarios de contacto con los que puede comunicarse si necesita presentar una inquietud o hablar de algún tema, ya sea de carácter personal o laboral.

Por favor, póngase en contacto con la Gerencia Legal de MMG para obtener más información sobre los Funcionarios de Contacto de su sitio.

PRESENTACIÓN DE INQUIETUDES A TRAVÉS DE NUESTRO SERVICIO EXTERNO DE DENUNCIAS

Usted también puede denunciar casos de conducta inaceptable y recibir orientación por medio del Servicio de Denuncia de Irregularidades de MMG. Este es un servicio independiente y confidencial para denunciar casos de

conducta inaceptable que se produzcan en el lugar de trabajo. Se trata de un servicio administrado por una empresa externa al que puede llamar de manera anónima (si así lo desea).

INFORMACIÓN DE CONTACTO DE LA LÍNEA DIRECTA PARA LA DENUNCIA DE IRREGULARIDADES

CORREO ELECTRÓNICO:

mmgwhistleblower@deloitte.com.au

PÁGINA WEB

www.MMG.deloitte.com.au

CORREO POSTAL

MMG Whistleblower Service Reply Paid 12628

A'Beckett Street

Melbourne VICTORIA 8006 AUSTRALIA

P Observé una situación que, sospecho, infringe un estándar de MMG. ¿Debo informar sobre el hecho aun cuando no estoy seguro de que se haya infringido nuestro estándar?

R *Le recomendamos reportar de inmediato cualquier posible violación de la ley, del Código de Conducta o de otra política, estándar o marco de MMG. Le recomendamos notificar el hecho a su supervisor o gerente, o llamar al Servicio de Denuncia de Irregularidades si se siente incómodo al reportar la sospecha de infracción a su supervisor o gerente. Siempre es mejor denunciar una sospecha que luego resulta no ser un problema, que ignorar una violación potencial de la ley, del Código de Conducta o de una política, estándar o marco de MMG.*

P ¿Me meteré en problemas con mi supervisor o gerente si llamo al Servicio de Denuncia de Irregularidades para reportar una conducta inaceptable de la que he sido testigo?

R *No. Lo animamos, y de hecho, usted tiene la responsabilidad de comunicar sus inquietudes respecto de cualquier caso de conducta inaceptable y de denunciar el hecho. MMG no tolerará el acoso contra personas de MMG que utilicen debidamente sus mecanismos de denuncia. Para mayor información, sírvase remitirse al Marco para la Denuncia de Irregularidades y al Estándar de Cumplimiento Legal Corporativo.*

PROGRAMA DE ASISTENCIA AL EMPLEADO

El proveedor del Programa de Asistencia al Empleado de MMG brinda asesoría confidencial y profesional a los empleados de MMG, y a sus familiares inmediatos, sin costo alguno para el empleado. El PAE puede ayudarlo a abordar problemas laborales y/o personales que puedan estar afectando su estado de ánimo, bienestar y productividad.

Sírvase visitar la Página del PAE en Magnet para conocer los detalles del servicio en el país en el que trabaja.

UBICACIÓN	CONTACTO DEL PAE DE MMG
Australia	1800 808 374
República Democrática del Congo	francés/swahili: +243(0)8129 68880 inglés: +243(0)8175 93937
Perú	0800 52038
Sudáfrica	0800 214 773

ELECCIÓN CORRECTA ✓	ELECCIÓN INCORRECTA ✗
Conversar con su supervisor o gerente sobre cualquier inquietud que pueda tener con respecto a una conducta inaceptable.	No hablar de un caso de conducta inaceptable del cual usted ha sido testigo.
Reportar sin demora una inquietud que no le afecta directamente, pero que tiene un impacto en el ambiente laboral de MMG.	Intimidar a un colega que ha denunciado una conducta inaceptable y no colaborar con las personas que investigan el caso.



GLOSARIO DE TERMINOS

Activos de MMG	Cualquier elemento u objeto que MMG posee o controla, incluyendo propiedades, plantas o equipos u otros activos que MMG alquile o tenga en su poder temporalmente. Los Activos de MMG incluyen objetos tangibles (como vehículos motorizados, equipos, herramientas y minerales) e intangibles (como propiedad intelectual, permisos gubernamentales, licencias o software).
Beneficio	Un beneficio no se limita únicamente a dinero o bienes, incluye cualquier ventaja, y puede tomar la forma de: pagos directos e indirectos; acciones; asunción o condonación de deudas; becas; ofertas de empleo; regalos, comidas, viajes u otros gastos de entretenimiento; favores personales y pagos o regalos que, de otra manera, podrían considerarse como regalos de costumbre.
Funcionario Gubernamental	La definición se encuentra en el Estándar Anticorrupción y, para efectos de las leyes anticorrupción, incluye, sin sentido limitativo, empleados, funcionarios o representantes de agencias gubernamentales, como oficiales de la policía, funcionarios de aduanas, ministros y funcionarios o empleados de empresas estatales.
Beneficio Impropio	La definición se encuentra en el Estándar Anticorrupción.
Tecnología	Toda la tecnología de la información, tecnología de las operaciones y sistemas informáticos necesarios para la existencia, funcionamiento y gestión de las operaciones comerciales de MMG.
MMG	MMG Limited y sus subsidiarias/entidades controladas.
Personas o Persona de MMG o "usted" o "nosotros"	Empleados, directores, funcionarios, contratistas (incluidos los subcontratistas de los contratistas y sus respectivos empleados), proveedores y agentes de MMG.
Agente Externo	<p>Cualquier persona ajena a MMG, incluyendo particulares, empleados o representantes de organizaciones privadas (por ejemplo, proveedores), Funcionarios Gubernamentales o alguien relacionado con un Funcionario Gubernamental.</p> <p>En algunas circunstancias, una Persona de MMG (p. ej., un contratista) también puede considerarse un Agente Externo (por ejemplo, cuando MMG evalúa la posibilidad de renovar un acuerdo con uno de sus contratistas, el cual sería considerado un Agente Externo).</p>
Valores	Acciones, opciones (incluyendo opciones por emitirse o transferirse como valor), derivados, obligaciones o cualquier participación en tales valores.
Accionistas	El (los) accionista(s) de la empresa.
Grupos de Interés	Cualquier persona que resulte afectada por las operaciones de negocios de MMG, o que tenga una participación en las mismas, como socios en consorcios, proveedores, gobiernos, comunidades, accionistas y socios comerciales.

REVISIÓN E IMPLEMENTACIÓN CONTINUA

El presente documento y otra documentación relacionada con el Código de Conducta serán objeto de revisiones periódicas. Puede obtener la versión más reciente del Código en Magnet.



HONG KONG

Unit 1208, 12/F, China Minmetals Tower
79 Chatham Road South, Tsimshatsui, Kowloon, Hong Kong
T 852 2216 9688 F 852 2840 0580

MELBOURNE

Level 23/28, Freshwater Place, Southbank, Victoria, 3006 Australia
GPO Box 2982, Melbourne, Victoria, 3001 Australia
T 61 3 9288 0888 F 61 3 9288 0800

PEKÍN

6F, Block A, 5 Sanlihe Road, Haidian District
Beijing 100044, P.R. China
T +86 10 6849 5028

www.mmg.com
info@mmg.com